



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional relacionado a la satisfacción laboral
en el Centro de Salud Parcona, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA
EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.**

AUTOR:

Br. Ormeño Romaní, Pola Jazmín

ASESOR:

Mg. Hernández López, Miguel Ángel

SECCION:

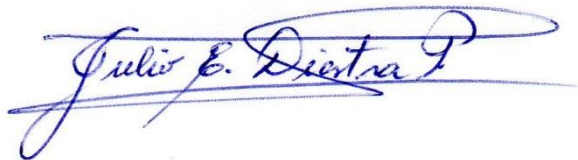
Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

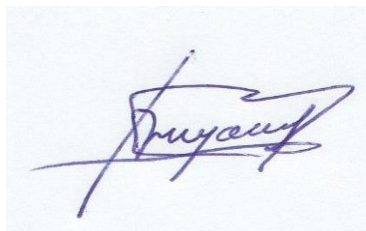
Gestión en los Servicios de la Salud

PERÚ - 2018

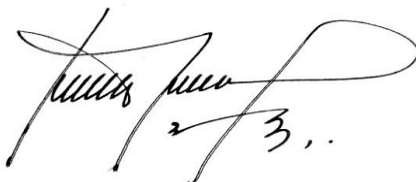
PÁGINA DEL JURADO



Dr. Julio Eduardo, Diestra Palacios
Presidente



Dr. Walter, Ramos Mayuri
Secretario



Mg. Miguel Ángel Hernández López
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de tesis de posgrado está dedicado con mucho cariño a mis padres Jesús y Mariela, mi esposo Leonardo y mi hijo Adriano quienes con su apoyo aliento y perseverancia me han apoyado en todo momento haciendo posible la ejecución y término de esta maestría, la misma que contribuye a la mejora de mi condición académica profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor el Magister Miguel Ángel Hernández López por su ayuda y guía Para realizar la presente tesis satisfactoriamente.

A sí mismo a todo el personal del centro de salud Parcona, por el apoyo incondicional que me brindaron en todo momento.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Yo .Pola Jazmín Ormeño Romaní con DNI N° 45260989 estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la Tesis titulada: “clima organizacional relacionado a la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes, DECLARO BAJO JURAMENTO que:

1. La presente tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Trujillo, 11 de agosto del 2018.

Pola Jazmín Ormeño Romaní
DNI N°45260989

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Cumpliendo con lo establecido por el reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presento a su consideración para su evaluación la presente Tesis titulada. “clima organizacional relacionado a la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018, con el propósito de cumplir con los requisitos para obtener el Grado de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

Por tanto, considero que el esfuerzo realizado en el desarrollo del presente trabajo cumpla y satisfaga sus expectativas. Pongo a consideración vuestra, este documento para su respectiva evaluación y de esta manera poder obtener su aprobación.

Ica, agosto del 2018

ÍNDICE

	Página del jurado	ii
	Dedicatoria	iii
	Agradecimiento	iv
	Declaratoria de Autenticidad	v
	Presentación	vi
	Índice de Contenido	vii
	Índice de Tablas	ix
	Índice de Figuras	x
	RESUMEN	xi
	ABSTRACT	xii
I.	INTRODUCCIÓN.....	13
	1.1 Realidad problemática.....	13
	1.2 Trabajos previos.....	15
	1.3 Teorías relacionadas al tema.....	19
	1.4 Formulación del problema.....	31
	1.5 Justificación del estudio.....	31
	1.6 Hipótesis.....	33
	1.7 Objetivos.....	33
II	MÉTODO	
	2.1 Diseño de investigación.....	34
	2.2 Variables, operacionalización.....	35
	2.3 Población y muestra.....	39
	2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	39
	2.5 Métodos de análisis de datos.....	40
	2.6 Aspectos éticos.....	40
III.	RESULTADOS.....	42
IV.	DISCUSIÓN.....	64
V.	CONCLUSIONES.....	66
VI.	RECOMENDACIONES.....	68
VII.	REFERENCIAS.....	69

	ANEXOS	
	• Instrumentos.....	72
	• Matriz de consistencia.....	76
	• Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	79
	• Otras evidencias	80

ÍNDICE DE TABLA

- **Tabla 1:** Resultados de la variable clima organizacional.....41.
- **Tabla 2:** Resultados de la dimensión autorrealización del clima organizacional.....42
- **Tabla 3:** Resultados de la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional...43
- **Tabla 4:** Resultados de la dimensión supervisión del clima organizacional44
- **Tabla 5:** Resultados de la dimensión comunicación del clima organizacional.....45
- **Tabla 6:** Resultados de la dimensión condiciones laborales del clima organizacional46
- **Tabla 7:** Resultados de la variable satisfacción laboral.....47
- **Tabla 8:** Resultados de la dimensión satisfacción.....48
- **Tabla 9:** Resultados de la dimensión tensión relacionada con el centro de trabajo49
- **Tabla 10:** Resultados de la dimensión competencia profesional50
- **Tabla 11:** Resultados de la dimensión promoción profesional.....51
- **Tabla 12:** Resultados de la dimensión relación interpersonal con los compañeros52
- **Tabla 13:** Resultados de la dimensión características extrínsecas de estatus de los trabajadores.....53
- **Tabla 14:** Prueba de bondad de Kolmogorov-Smirnov.....54
- **Tabla 15:** Coeficientes de Rho Spearman entre las dimensiones la variable clima organizacional y satisfacción laboral.....55..

ÍNDICE DE FIGURAS

- **Figura 1:** Resultados de la variable clima organizacional.....79
- **Figura 2:** Resultados de la dimensión autorrealización del clima organizacional79
- **Figura 3:** Resultados de la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional80
- **Figura 4:** Resultados de la dimensión supervisión del clima organizacional80
- **Figura 5:** Resultados de la dimensión comunicación del clima organizacional.....81
- **Figura 6:** Resultados de la dimensión condiciones laborales del clima organizacional81
- **Figura 7:** Resultados de la variable satisfacción laboral82
- **Figura 8:** Resultados de la dimensión satisfacción con el puesto de trabajo.....82
- **Figura 9:** Resultados de la dimensión tensión relacionada con el centro de trabajo83
- **Figura 10:** Resultados de la dimensión competencia profesional del centro.....83
- **Figura 11:** Resultados de la dimensión promoción profesional.....84
- **Figura 12:** Resultados de la dimensión relación interpersonal con los compañeros84
- **Figura 13:** Resultados de la dimensión características extrínsecas de estatus de los trabajadores85

RESUMEN

La presente investigación tuvo como:

Objetivo: Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el centro salud Parcona junio 2018

Materiales y métodos: se realizó un estudio Descriptivo correlacional transversal, No probabilístico por conveniencia. La población de estudio está constituida por el personal de salud asistencial (médicos, enfermera, obstetras, técnicos de enfermería, técnico de laboratorio, técnicos administrativos) que labora en el centro de salud Parcona tomando como muestra 37 teniendo en cuenta los métodos de inclusión y exclusión, se ha utilizado como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Resultados: Los resultados obtenidos en la correlación reflejan que existe una relación positiva de 0,313 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; es decir a un buen nivel de clima organizacional en el centro de salud de Parcona, le corresponde un buen nivel de satisfacción de los trabajadores que laboran en el centro de salud.

Conclusión: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r = 0,313$ que indica que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores el centro de salud Parcona. Es decir que a un buen clima organizacional le corresponde un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción, laboral, obstetricia.

Abstract

The present investigation had as:

Objective: Determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in the health center Parcona June 2018

Materials and methods: a cross-sectional descriptive, non-probabilistic, convenience study was carried out. The study population is made up of health care personnel (doctors, nurses, obstetricians, nursing technicians, laboratory technicians, administrative technicians) who work in the Parcona health center, taking sample 37 taking into account the methods of inclusion and exclusion, the survey has been used as a technique and the questionnaire as an instrument.

Results: The results obtained in the correlation show that there is a positive relationship of 0.617 between the organizational climate and job satisfaction; that is to say, a good organizational climate corresponds to a good level of job satisfaction for the workers of the Parcona health center.

Conclusion: Based on the data collected in the investigation, it has been possible to determine a correlation coefficient of Rho Spearman $r = 0.617$ that indicates that there is a direct relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the Parcona health center workers. That is to say that a good organizational climate corresponds to a good level of job satisfaction and vice versa.

Keywords: organizational climate, satisfaction, work, obstetrics

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

Hace años atrás las entidades públicas y privadas no tenían en cuenta el entusiasmo ni el conjunto de sentimientos y emociones, con la cual lo trabajadores valoran su labor, lo que importaba era la producción de todo miembro que perteneciera a la compañía¹.

Debido a eso el trabajo era calificado habitual, las actividades laborales pasaron a ser controladas por computadoras sustituyendo poco a poco al trabajador, generando un decaimiento en la motivación profesional y la calidad de vida.²

A Nivel mundial el clima organizacional toma determinada relevancia en un ámbito cada vez más globalizado y competitivo, en el que dichos aspectos pueden convertirse en factores diferenciados que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Asimismo se constata en el medio institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una sarta de estrategias para forjar un apropiado clima organizacional, que permita al trabajador amplificar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el beneficio de los objetivos de la institución. Actualmente en el Perú, el ambiente laboral está teniendo mucha relevancia en las organizaciones públicas, resultado de que los trabajadores no se sienten cómodos con sus jefes debido a que ellos ejercen un liderazgo dictador, en este sentido los trabajadores no se sienten identificados con el establecimiento y muchas veces eso repercute en su desempeño³.

Es considerablemente primordial que la entidad fomente el compañerismo con los jefes y demás personal, para que asimismo se dé un buen ambiente laboral, sin embargo, existen otros factores que hacen que el clima laboral y el desempeño disminuya entre ellos los cuales tenemos el mal trato entre compañeros, la falta de motivación, el escaso sueldo, escasas herramientas y sobre todo la mala infraestructura que presentan los establecimientos.⁴

Las organizaciones deben promover un círculo interesante, es preciso que los objetivos que encamina la organización siempre estén alineados con los objetivos personales, ya que ellos forman parte y son cabeza de las organizaciones,

evitando asimismo que el desempeño profesional disminuya y que los trabajadores se sientan acorde con el establecimiento donde trabaja.⁵

Uno de los principales problemas actuales en las organizaciones es revelar el modo de disminuir el estrés en su personal e implementar innovaciones en la labor, generando mejoras significativas en la calidad de vida profesional y en la motivación, por tanto han aumentado los casos de personas descontentas en su labor, con rigidez laboral y exceso de tareas en el cargo. Trayendo graves consecuencias hacia su calidad de vida profesional y motivación⁶.

actualmente muchas de los establecimientos estatales y privadas de salud, tratan de conservar un buen clima organizacional para sus trabajadores, pero a pesar de esto siguen existiendo datos estadísticos que refieren que no existe un trabajador que no haya sufrido problemas adentro de su centro laboral, manifestando la presencia de malas relaciones interpersonales, la falla de entendimiento, comunicación, convicción por parte de los jefes, nivel de liderazgo pequeño, falta de compañerismo y compromiso en equipo, por lo que no existe motivación alguna para ejecutar un buen trabajo, estas acciones y actitudes se evidencian adentro de estos entornos laborales por el mal cuidado que se brinda a los pacientes.⁷

El interés por el círculo de trabajo en los establecimientos públicos ha cobrado formidable relevancia, por el impacto efectivo en la producción que se genera a través del mejoramiento perenne del ambiente de trabajo, por tanto su entendimiento orienta los procesos que determinan los comportamientos organizacionales⁸.

Sin lugar a dudas, la exploración de la situación en que se desarrollan los procesos productivos en salud constituye actualmente un factor indispensable para establecer de qué modo los servicios de salud contribuyen al resultado de los objetivos de cómo se dan las relaciones laborales⁹

Por otra parte, la semejanza entre el clima organizacional y la satisfacción laboral tiene una gran relevancia en la conducta del personal que labora en los hospitales, ya que permite potenciar aspectos como la eficiencia, diferenciación, transformación y adaptabilidad.¹⁰

En ese sentido el clima organizacional es un buen descriptor del esqueleto de un organismo. Según la hipótesis de Renis Likert de tajo integrador, cuenta con una prueba tanto para los factores objetivos como para los factores subjetivos, ya que por una parte hay estudios que señalan que el almacén del organismo tiene gran peso en el clima laboral.¹¹

Según Robbins (1994); la importancia de la complacencia profesional es obvia, actualmente existen evidencias de que los trabajadores satisfechos gozan de excelente fortaleza.¹²

En tal sentido la gestión presente debe conocer las necesidades que experimentan los trabajadores y establecer las vías necesarias para su complacencia, esto constituye el foco primordial de su motivación en el trabajo. Entonces el clima organizacional se convierte en un aspecto decisivo parte del éxito de las organizaciones e instituciones va depender en gran medida de ella, sumando a ello la capacidad humana. Este último implica considerable en la obtención de los objetivos de las organizaciones. De este modo el Clima organizacional se convierte en el asociado importante de todas las demás áreas, la relevancia de esta exposición se fundamenta principalmente en hacer uso de una instrumento técnica como, por ejemplo, la Escala de Clima Laboral (CL – SPC), desarrollado por P s. Sonia Palma Carrillo, la cual nos ayudará a evaluar el clima laboral en el centro salud Parcona¹³

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel internacional

Juárez L, (2015) Realizo la Tesis Magistral “Satisfacción Laboral del Personal Operativo de enfermería v clima organizacional en un Hospital de 2° nivel en aguas calientes”, Bolivia cuyo objetivo es analizar la relación entre la satisfacción laboral del personal operativo de enfermería y el clima organizacional en un hospital de segundo nivel de atención. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y transversal. La población de estudio fue de 190 enfermeras (os) de un Hospital de segundo nivel de atención de Aguascalientes. Para la satisfacción laboral se utilizó el instrumento de Chiang Vega y cols, basado en los cuestionarios 21/26 y S4/82 de Meliá y Peiró y la escala para medir el clima organizacional de Koys y Decottis adaptado al español. Se utilizó el programa

SPSS versión 15. Para el análisis de datos se aplicaron medidas de tendencia central y de dispersión, para la prueba de hipótesis se empleó la correlación de Pearson. Resultados: el 88.9% de la población era de sexo femenino, con una media de 34.4 años de edad, el 53.2% tenía nivel técnico, la media de antigüedad en la institución fue de 9.5 años. El nivel de satisfacción global fue de medianamente satisfecho en un 62.1 %. El nivel de satisfacción laboral presenta una diferencia significativa en relación a la antigüedad laboral. El clima organizacional global fue Bueno en un 61.6%. La correlación de Pearson fue de 0.633, existe una fuerza de asociación moderada con un valor de $p < 0.000$. Conclusiones: Es importante conocer la percepción que el personal de enfermería tiene hacia su trabajo y el clima en donde lo desarrolla para establecer estrategias de mejora. Palabras clave: satisfacción laboral, clima organizacional, enfermería.¹⁴

Agudelo .M (2015) Realizo la Tesis Magistral Clima organizacional en un hospital público de Quindío Colombia, cuyo objetivo es determinar el clima organizacional percibido por funcionarios asistenciales y administrativos en un Hospital Público de Quindío-Colombia es un estudio cuantitativo de tipo correlacional, que mide el clima organizacional de un hospital de baja complejidad mediante la caracterización de doce dimensiones. La población estudio la conformaron 114 funcionarios asistenciales y administrativos pertenecientes a un hospital público de Quindío-Colombia. Resultados: La medición del clima organizacional dio como resultado un promedio global de 69,81, con una calificación de 3,89 catalogándose como un nivel medio para el clima organizacional. Se evidenció una relación positiva altamente significativa entre el clima organizacional con la dimensión de relaciones interpersonales y de esta última con la coordinación externa. Conclusión: Se evidencia la importancia que para el funcionario tiene, desde su punto de vista, la “interacción amigable” que se interpreta como la relación respetuosa y efectiva con sus compañeros de área, necesaria para un ambiente de trabajo en equipo; de igual manera se evidenció la importancia de tener en cuenta las relaciones interpersonales con la coordinación externa lo que se puede traducir como el valor que el funcionario le confiere al liderazgo participativo en la percepción del clima organizacional.¹⁵

Carballo, A, (2015) Tesis Magistral “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, México” Se realizó un estudio observacional, prospectivo de corte transversal en el personal operativo federal de Caravanas de la Salud en Tabasco, mediante un censo de 97 trabajadores activos al momento del estudio. Para la recolección de la información se utilizaron dos instrumentos integrados en un solo cuestionario denominado «COSL2014» dividido en tres apartados: 1) perfil sociodemográfico, 2) clima organizacional, y 3) satisfacción laboral. Resultados: El 76% de los trabajadores manifestaron la existencia de un clima organizacional favorable, en relación a la Satisfacción Laboral el 42% evidenció estar parcial a regularmente satisfechos. Conclusiones: La percepción del personal operativo sobre el clima organizacional es favorable; sin embargo, la mayor parte del personal operativo reflejo parcial y regular satisfacción laboral, lo que a futuro pudiera generar conflictos en el desarrollo del programa.¹⁶

1.2.2 A Nivel Nacional

Monteza,J, (2016),Tesis magistral : Clima Organizacional y su Correlación con el desempeño Laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota. Cuyo objetivo es establecer la correlación entre el clima organizacional y el grado de desempeño laboral de los trabajadores. Se desarrolló una investigación no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional, siendo la herramienta aplicada para ambas variables una encuesta a 63 trabajadores. Concluyendo que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular con un 65% mientras el desempeño laboral también se encuentra en un nivel regular con un 57%. Existe una correlación directa y significativa entre las variables, esto se realizó mediante un estudio estadístico¹⁷.

Arévalo, P, (2016), Realizo la Tesis Magistral “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud de la Liga Contra el Cáncer” cuyo objetivo es establecer la correlación entre el clima organizacional Y satisfacción laboral en el personal de la institución liga contra el cáncer, pueblo libre, El estudio de la investigación es de índole cuantitativo , descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. La población de estudio estaba

conformada por el personal que trabaja en la Institución, conformada por un total de 48 trabajadores. Para la recopilación de la información se utilizó un instrumento elaborado por Sonia Palma Carrillo, clima laboral (CL-SPC) y el grado de satisfacción laboral (SL-SPC). Se concluyó que existe una correlación directa, significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la institución, mediante la prueba r Pearson= 0,574.¹⁸

Vallejos, A, (2017), Realizo la tesis Magistral “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres. Cuyo objetivo es establecer la correlación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres, esta exploración utilizo para su objetivo el diseño no experimental de nivel correlacional, la población estuvo constituida por 66 trabajadores asistenciales y 53 trabajadores administrativos, habiéndose trabajado con toda la población, Se concluye que existe certeza significativa para aseverar que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres en el año 2017.¹⁹

A Nivel Local

Casa vilca, (2016), Realizo la tesis magistral “Nivel de Motivación y Manifestaciones de la desmotivación del Profesional de Enfermería. Cuyo objetivo es establecer el grado de motivación y manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro.se realizo un estudio descriptivo, transversal y cuantitativo, con una muestra de 27 profesionales de la salud seleccionados por muestreo no probabilístico intencional ,utilizando como táctica la encuesta con su herramienta el cuestionario.se concluyo que los profesionales de enfermería se encuentran parcialmente motivados y las manifestaciones de des motivación que predominan, son las del aspecto laboral.²⁰

Bellido, K (2016) Realizo la Tesis Magistral “ clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica .La investigación se realizó en el Hospital Augusto Hernández Mendoza nivel IV que pertenece a ESSALUD, La investigación fue de enfoque

cuantitativo la muestra de estudio estuvo constituida de 43 enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización de medicina, cirugía y el servicio de emergencia las cuales fueron seleccionadas a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando los criterios de inclusión y exclusión. La técnica de recolección de datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Resultados: Según datos generales predomina el sexo femenino en un 88%, en relación a la edad el 81% tienen de 34 a más, el 47% son casados y el 44% tienen de 21 a más años de servicio. Referente al clima organizacional global en el 58% es desfavorable y el 42% es favorable y en relación al nivel del desempeño profesional global el 58% es regular, bueno en un 33% y deficiente en 9% de las enfermeras encuestadas. Conclusiones: El clima organizacional según dimensiones de compromiso institucional, motivación y recompensa, y relaciones humanas es desfavorable, aceptándose la hipótesis derivada 1 y el nivel de desempeño profesional según dimensión de capacidad cognitiva, capacidad psicoafectiva y capacidad psicomotora es regular, aceptándose la hipótesis derivada²¹

1.3 Teorías

1.3.1 Clima Organizacional

Actualmente el clima organizacional es un tema de gran jerarquía para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuado mejoramiento del círculo de trabajo, por ello se considera que es un elemento clave en el progreso de los establecimientos y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de modo directa en el denominado espíritu del organismo, es por ello que se desarrollan muchas definiciones. Son muchas las definiciones o conceptos de clima organizacional, pero mencionaremos las de Chiavenato (2009), define: “El clima organizacional es la calidad o la suma de característica ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la institución, e influye poderosamente en su comportamiento”.²²

1.3.2 Satisfacción Laboral

Koontz y O’ Donell (1995, referido por Gamboa, 2010) plantean que “la satisfacción laboral se refiere a la felicidad que se experimenta en la tarea, cuando un sueño es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo” en relación Elder, Gracia y Casiano, (2007) comentan “Sobre los orígenes de la preocupación por el clima organizacional lo sitúan en los “principios

de la corriente cognitiva en psicología”. Por su parte Palma, (2014) asocia al clima Laboral “con aspectos psicológicos como motivación, valores u otros que no están claramente definidos”. En este sentido se puede decir que el estudio de clima organizacional se basa en el corriente psicológico, toda vez que cada persona percibe distinto modo el contexto en el que se desenvuelve.

Guillen y Gul (1999, citado por Elder, Gracia y Casiano, 2007) quienes lo definen al clima organizacional como “percepción de un grupo de personas que forma parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral”. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena disposición de las actividades, interacciones y otra cadena de experiencias que cada parte tenga con la organización. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales²³.

Los factores y estructuras del método organizacional, dan parte a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Chiavenato (2009), define: “El clima organizacional es la aptitud o el aumento de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros del organismo, influye poderosamente en su conducta, Lo cual comprende un amplio nivel de factores ambientales que influyen en la motivación de sus miembros. Asimismo, el clima organizacional es prospero cuando satisface las necesidades personales básicas y superiores de las personas y aumenta su valor. Asimismo puede estimular cambio perjudicial cuando produce fracaso de las personas ya que no satisface esas necesidades esperadas. Vale indicar que el círculo entre los miembros de la organización está estrechamente mezclado a la motivación de las personas.”²⁴

1.3.1.1 Importancia del clima organizacional

Según MINSA (2009), el expediente técnico “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional” define que: “El estudio del clima organizacional, permite tratar, de manera científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su ambiente laboral y contexto de trabajo, con el fin de fabricar planes que permitan destacar de forma priorizada los factores negativos que se detecten y

que afectan el trabajo y la producción del potencial humano. Es sustancial analizar para el estudio del clima organizacional la valoración del ambiente realista y actual, que permita saber la percepción que tiene el personal sobre el organismo, así como las perspectivas posteriores ya que es un contenido intensamente confundido a raíz de la dinámica de la organización, del ambiente y de los factores humanos.²⁵

1.3.1.2 Consecuencia del clima organizacional

Según MINSA (2009), establece que: Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá implicaciones para la institución a medida efectivo o nocivo, fijados por la impresión que los miembros tienen de la institución, Entre los efectos positivos podemos mencionarlos: logros, inscripción, poder bajo, complacencia, acomodación, innovación etc. Y el resultado perjudicial se podría señalar inadaptación, alto revolución, ausentismo, poca invención, baja producción etc. El clima organizacional ligado con las estructuras, las particularidades organizacionales y los integrantes que la componen , funda un método interdependiente enormemente dinámico.

Vale expresar que un agradable clima organizacional impulsa el progreso de una cultura organizacional creada relacionado a la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una entidad y que se expresan como conductas o comportamientos compartidos²⁶.

.1.3.1.3 La Resistencia organizacional

Hellriegel, y Slocum, (2014), referente a la resistencia organizacional menciona que: Las organizaciones son crecidamente eficientes cuando realizan tareas rutinarias y tienden desempeñarse de forma más defectuoso cuando llevan a cabo algo por primera vez. Entre las fuentes más importantes de al cambio señala lo siguiente: Diseño del Organismo- las organizaciones necesitan solidez y continuación para marchar bien” el escritor se refiere que la gente tiene funciones asignadas y procedimientos establecidos para ejecutar la labor, por lo que puede originar resistencia al cambio.

Las limitaciones de recurso. Algunas personas desean conservar el status pero otras cambiarían si tuviera los medios para hacerlo todo cambio requiere capital, período y gente enormemente capacitada, los directivos y personal de una institución puede asemejar el cambio que se podría formar pero por limitaciones de recursos abandonan algunos cambios. Referente a ello, actualmente, todo organismo tiene instrumentos que regula la realización de sus procedimientos, lo que hace una labor rutinaria para el personal y cuando desea ejecutar cambios, se enfrenta con factores que lo limita.²⁷

1.3.1.4 Tipos de Clima Organizacional

García (2009) define dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones:

Autoritarismo explotador:

Sistema I En este tipo de clima la gerencia no tiene convicción en su personal. La mayor cantidad de las decisiones y de los objetivos se toman en la cumbre de la organización y se distribuyen según una labor estrictamente disminuida. El personal tiene que trabajar adentro de una atmosfera de cuidado, de castigos, de amenazas, a veces de recompensas, y la complacencia de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de confianza. Este tipo de clima presenta un ambiente firme y aleatorio en el que la comunicación de la gestión con su personal no existe más que en manera de directrices y de disposiciones específicas.

Autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista .Este tipo de clima es aquel en el que la gestión tiene una seguridad condescendiente en su personal, como la de un dueño con su servidor. La mayor parte de las decisiones se toman en la cumbre, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por poder para levantar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, La gerencia juega considerable con las necesidades sociales de su personal que tienen, de trabajar dentro de un círculo sólido y estructurado.

Participativo: Sistema IV–Participación en conjunto. La gestión tiene plena confianza en su personal. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en todo el organismo y estrechamente integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace simplemente de modo ascendente o

descendente el personal está motivado por la intervención y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la estimación de la producción en función de los objetivos.²⁸

Teorías:

Martín, (1998, citado por López, 2013) Hace referencia a las siguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica. Adentro de las corrientes sociopolítica y crítica, afirma que el clima organizacional representa una concepción completa que integra todos los componentes de una organización;

- likert (1979, citado por López, 2013) Propone: La teoría de clima organizacional o de los sistemas de una institución que permite aprender en términos de causa-efecto el ambiente de los climas, asimismo permite examinar el papel de las variables que conforman el clima que se observa, sostiene que en la apreciación del clima organizacional influyen tres grupos de variables. La primera de ella son estructuras de la institución y su gestión (reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otra).
- Brunet (2004, citado por López, 2013), señala que La hipótesis del clima organizacional de Likert, permite visualizar en términos de origen y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima. En la teoría de Sistemas, Likert, plantea que la conducta de los subordinados es causado, en parte, por el proceder administrativo y por las circunstancias organizacionales que éstos perciben, por sus informaciones, sus percepciones, esperanzas, capacidades y sus valores. Dice asimismo que la reacción de un individuo ante cualquier situación ante cualquier situación siempre está en función de la apreciación que tiene esta Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no el contexto subjetiva.

Dimensiones del clima organizacional

Dimensión 1: de relaciones interpersonales

Brunet (2004, citado por López, 2013), señala que: La teoría del clima organizacional de Likert, permite visualizar en términos de inicio y resultado el entorno de los climas que se estudian, y permite asimismo estudiar el papel de las variables que conforman el clima. En la hipótesis de Sistemas, Likert, plantea que la conducta de los subordinados es causado, en porción, por el proceder administrativo y por las circunstancias organizacionales que éstos perciben y, en detalle, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de una persona ante cualquier contexto siempre está en función de la evaluación que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no el contexto subjetiva.

Aguilar (2009). Manifiesta: “Que las relaciones interpersonales constituyen, luego, un aspecto fundamental en nuestras vidas, funcionando no sólo como un medio para determinados objetivos sino como un fin en sí mismo .Por tanto, la primera determinación a la que podemos obtener es que la promoción de las relaciones interpersonales no es una labor optativa o que pueda dejarse al azar

Dimensión 2: de estilo de dirección Chiavenato, (1993, citado por Zúñiga, 2010), indica que los estilos de orientación están ligados estrechamente a la forma de liderazgo que se ejerce en la gestión, lo que comprende: Capacidad para utilizar el poder con eficacia, capacidad para alcanzar que los seres humanos tienen; diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos, capacidad para fomentar, capacidad para actuar en forma tal para que se desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas.

Dimensión 3: de sentido de pertenencia Chiavenato, (1994, citado por Forero, 2008) Refiere que: Cuando la persona proporciona habilidades, conocimientos, capacidades, destrezas , junto con una manera positiva frente a la enseñanza y nivel de desempeño, la compañía le

asigna responsabilidades, las cuales se convierten en un desafío y un mejoramiento perenne de su estado en la organización (p.29) Manifiesta que las relaciones de intercambio se traducen en la relación empresa-empleado, las cuales producen un equidad organizacional. “Toda organización puede considerarse en términos de grupos de personas, ocupadas en el cambio de sus recursos con base en ciertas expectativas”. Estos recursos se cambian continuamente y, sin duda, no se limitan solo a recursos materiales, ya que abarcan ideas, sentimientos, habilidades y valores.

Dimensión 4: de retribución Madero (2012)

Señala, La remuneración o resarcimiento financiera no es un aspecto que hay que reconocer para situar a un sujeto en un lugar de trabajo, sino en pro y en función del progreso de la persona que lo realiza. La certeza de los pagos se mide, de acuerdo al impacto que tiene en la motivación del sujeto, así como para perfeccionar el desempeño en el lugar de trabajo, en el progreso de competencias y en la carrera profesional del trabajador. La satisfacción laboral es de gran provecho para los establecimientos, ya que “indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Por lo tanto, los trabajadores están satisfechos con su labor, ya que se sienten bien pagados, considerados, puesto que ascienden o aprenden, producen y rinden más.

Carrillo, (2011) Manifiesta: Que para empezar el progreso de los sistemas de remuneración variable inicialmente se deben solucionar tres cuestiones clave: Estar: Corresponde al mecanismo de fijación de salarios ligados a la carrera requerida (titulación, especialidad.) y a las características del lugar de trabajo. Ser: La gratificación en base a las características individuales del profesional, pudiendo insertar éstas desde aspectos de mercado (retribución superior en especialidades o formación escasas en el mercado laboral sanitario) a las competencias del profesional determinadas por la experimentación y formación (carrera profesional).

Hacer: La retribución ligada al volumen de actividad realizada. Su exponente más positivo son los sistemas de “pago por acto”.

Hacer bien: Gratificación ligada a la disposición de los resultados, sea en términos de eficacia, de resultado clínico o de satisfacción del usuario con el proceso. Estos dos últimos componentes son los que abordamos cuando hablamos de diferenciación retributiva.

Dimensión 5: de disponibilidad de recursos

Barney (1991, citado por Blázquez, 2012) "Recurso; es todo lo que permite a una organización inventar y establecer estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia". Newton (1995, citado por Blázquez, 2012) "Los estados financieros se refieren constantemente a bienes económicos, es decir bienes materiales que posean valor económico y por ende susceptibles de ser valuados en términos monetarios".

Peteraf (1993, citado por Blázquez, 2012).

"Los recursos y capacidades no están disponibles para todas las empresas en El mismo contexto (movilidad imperfecta). La heterogeneidad y el movimiento imperfecto explican las diferencias de rentabilidad entre las empresas, incluso entre las pertenencias a la misma industria

Dimensión 6 de estabilidad Rosas (2011)

La firmeza laboral, es comprensivo recordarlo, es el derecho del trabajador a no ser despedido salvo que exista origen justa para ello , La causa justa es el mecanismo que da legalidad a una destitución , La estabilidad laboral es el derecho soporte de todos los demás derechos individuales y además de los derechos colectivos.

Se entiende por solidez el valor en que el personal ven en la compañía claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la multitud se la conserva o despide con juicio equitativo.

André (2008) Describe el valor de la autoestima para la seguridad emocional de las personas y que repercute en su medio: el modo en la que reaccionamos emocionalmente ante las situaciones cotidianas o extraordinarias de nuestra existencia, es una forma en la que podemos comprobar cómo está nuestra autoestima. Podemos entender que tenemos muy buena autoestima, pero ante una dificultad o problema, concebir que nos derrumbemos y nos damos cuenta de que no éramos tan fuertes o estables emocionalmente como imaginábamos.

Dimensión 7: de claridad y coherencia en la dirección • Contreras, (2011, citado por Chan, 2014). Manifiesta que en las empresas la producción tiene que percibir con las acciones del líder, repercuten claramente sobre ellos, como este tiene personas bajo su cargo debe conocer que sus actos tienen consecuencias, como se menciona “Un líder puede impactar incluso un 30% en los resultados de su conjunto a partir de las circunstancias que genere asimismo esto impacta en su equipo”. Un líder puede levantar a su personal empezando con la palabra “confianza”, se puede oír sencillo, pero a veces es difícil conseguirlo o más bien, transmitirlo. • Covey (2008, citado por Chan, 2014.) El líder debe dar Crédito a otras personas y hable de ellas como si estuviesen presentes, recordemos que si llegásemos a apropiarnos de la consideración de otras personas estamos acrecentando la desconfianza en el círculo de trabajo. No debemos hablar incorrectamente de las personas a sus espaldas, más bien hay que dialogar de ellos como si estos estuviesen presentes, recordemos que la opinión que damos a las otras personas hablando de alguno más es la misma que pensarán si hablasen de ellos cuando no están.

Dimensión 8 de valores colectivos.

Orduña (2013), menciona

Valores colectivos Cooperación: ayuda mutua, apoyo. Responsabilidad: esfuerzo adicional, cumplimiento. Respeto: consideración, buen trato, representan la base de evaluación que los miembros de una compañía emplean para calificar situaciones, actos, objetos y personas, estos reflejan las metas reales.²⁹

Satisfacción laboral.

Existen algunas teorías que pretenden expresar la satisfacción laboral. En los artículos de exploración revisados se mencionan las siguientes

La teoría de los dos factores:

Respecto a esta teoría Gamboa, (2010), indica que: Motivación-higiene. Esta hipótesis señala que la persona tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la política de forma distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido de la labor,

ellos son: beneficio, reconocimiento, avance, el compromiso mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad. La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactorios, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el cargo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del círculo externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, retribución, seguridad en el empleo, condiciones de labor y enfoque social.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954).

Respecto a esta teoría Gamboa, (2010), indica que en que se formuló la teoría de que adentro del individuo existe un rango de cinco necesidades: 1) Fisiológicas: incluye el ansia, sed, resguardo, género y otras necesidades físicas. 2) Seguridad: incluye la confianza y defensa del daño físico y emocional. 3) Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad. 4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y la obtención, asimismo como también los factores de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención. 5) autorrealización: la fuerza de convertir en lo que uno es capaz de volverse, incluye el incremento de alcanzar el potencial propio, el producir la satisfacción plena con uno mismo.

El comportamiento humano está direccionado a través de la satisfacción de necesidades, es una manera de entrenar a los empleados en la resolución de problemas y de ayudarles a que se sientan más positivas y satisfechos

Dimensiones

De acuerdo con el Cuestionario de Satisfacción Laboral del MINSA en el año 2011, describe las dimensiones, sustentadas en los siguientes autores

Dimensión 1: Condiciones de trabajo

Al respecto Navarro, (2008), indica que:

En su contribución al artículo de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la edificación, una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana, señala son situación de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno a la labor, el acumulado de factores que lo envuelven bajo este

enfoque, el aumento de aspectos que pueden ser considerados circunstancias del trabajo es habitualmente interminable.

Cifuentes (2012), en este sentido amplio:

En su publicación las circunstancias de trabajo son definidas como el conjunto de propiedades que caracterizan las condiciones de labor, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afligir la salud física, espiritual del trabajador y su comportamiento. Diferenciando el extenso conjunto de propiedades en circunstancias del trabajo, ambiente, físico psicosocial, contenido y organismo del trabajo. Aquellos aspectos que inciden en la salud completa del trabajador influyen relativo sus facultades intelectuales y situación del trabajador de una empresa- aspectos organizacionales, infraestructurales, asistenciales y sociales que propician el progreso del trabajador y la fomento de su bienestar integral. García, (2010), refiere que: Actualmente el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una trascendental importancia para el progreso de la humanidad. Resulta cierto que es preciso disponer las nuevas tecnologías y el factor humano para conseguir la eficacia y seguridad en las organizaciones. Sostiene también que, en la sociedad científica, existe aprobación en señalar que la satisfacción laboral es la manera que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral.

Si la persona está satisfecha con su labor responderá adecuadamente a las exigencias de este, si por el inverso, esta insatisfecha no será apta de efectuar su trabajo con eficacia y perfección. Asimismo la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas de la existencia del trabajador.

Dimensión 2 Interacción de los jefes

De la Rosa, (2010), relación a la interacción de los jefes fundamenta que: En su capítulo sobre cómo afecta la relación del empleado con el líder a su responsabilidad con la institución, plantea la hipótesis del Cambio Social y el indicio de que el personal tienden a incorporar las empresas adonde trabajan, señala que según esta teoría, la conducta social es un cambio de viene tanto materiales como no materiales (símbolos de aprobación y prestigio), de forma que las personas que dan mucho a otras esperan lograr muchos de ellas, y las que obtienen mucho de otros están bajo la tensión de dar importante a esos otros.

El líder posee la autoridad para tomar decisiones o influir en ellas de forma favorable al empleado, y este puede mejorar su rendimiento e implicarse en mayor medida en su trabajo, revirtiendo en posibles reconocimientos para su jefe. Pelaes (2010), en este sentido amplio, indicando que: a diferencia de las relaciones basadas solo en términos transaccionales, actualmente el personal esperan reconocimiento por miembro de sus jefes, una mayor comunicación y que sean capaces de generar un círculo profesional. El ideal de la relación está basado en una constante interacción y permeabilidad para conversar, y llevar adelante el trabajo. Despejado.

El líder posee la autoridad para tomar decisiones o influir en ellas de forma favorable al empleado, y este puede mejorar su rendimiento e implicarse en mayor medida en su trabajo, revirtiendo en posibles reconocimientos para su jefe. Pelaes (2010), en este sentido amplio, indicando que: A diferencia de las relaciones basadas solo en términos transaccionales, en este momento el personal esperan reconocimiento por miembro de sus jefes, una superior comunicación y que sean capaces de generar un círculo profesional despejado.

El perfecto de la relación está basado en una constante interacción y permeabilidad para conversar, y trasladar delante el compromiso.

Dimensión 3 Bienestar de los trabajadores.

El líder posee la autoridad para tomar decisiones o ejercer en ellas de modo agradable al empleado, y este puede renovar su producción e implicarse en superior medida en su compromiso, revirtiendo en posibles reconocimientos para su jefe. Pelaes (2010), en este sentido amplio, indicando que: A desigualdad de las relaciones basadas solo en términos transaccionales, en este momento el personal esperan reconocimiento por miembro de sus jefes, una superior comunicación y que sean capaces de generar un círculo profesional despejado.

El perfecto de la relación está basado en una constante interacción y permeabilidad para platicar, y transportar delante el trabajo.

Únicas, históricas, culturales, de mercado y del empleado como persona en las organizaciones. Guzmán, (2014), lo conceptualiza indicando que: El bienestar profesional puede definirse como una planificación estratégica que

logra ayudar a su personal y su núcleo familiar primero, en el contorno que se crean y mantienen conductas y rutinas que mejoran su eficacia de existencia, la prosperidad es la indagación de los seres humanos y el bienestar de los trabajadores es lo que se persigue, efectuar una labor que le proporcione emociones positivas.³⁰

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona. 2018.

1.4.2 Problemas específicos

- PE1.Cuál es la Relación de la autorrealización con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona ,2018?
- PE2.Cuál es la Relación del involucramiento laboral con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona ,2018?
- PE3.Cuál es la Relación de la supervisión con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona ,2018?
- PE4.Cuál es la Relación de la comunicación con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona ,2018?
- PE5.Cuál es la Relación de las condiciones laborales con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona ,2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Metodológica

En cuanto a la justificación metodológica, para el cumplimiento de los objetivos de estudio, se describió el fenómeno y al mismo tiempo se buscó demostrar metodológicamente el nivel alcanzado por las variables con sus respectivas dimensiones. Se desarrolló un estudio cuantitativo, con el diseño descriptivo correlacional, en donde se conceptualizó teóricamente las variables y a través de la aplicación de encuestas, así como el análisis estadístico de los datos obtenidos, permitió obtener un resultado que nos servirá para poder dar como válida la metodología utilizada.

1.5.2. Conveniencia

La investigación cuenta con conveniencia ya que determina el tipo de clima organizacional de los trabajadores de la institución en cuestión, asimismo de establecer el nivel de desempeño laboral y conocer la correlacional entre uno y otro, como afecta al individuo.

1.5.3. Relevancia social

La relevancia social de esta investigación es que los habitantes contarán con servidores públicos que brindan una buena prestación, gracias a la presencia de un buen clima laboral dentro del establecimiento

1.5.4. Implicancias prácticas

Los resultados del estudio contribuirán a que los servidores de sector público cuenten con la dimensión de reconocer las amenazas que influirían el conveniente desempeño de las labores, asimismo de cómo evitarlos y en diversos casos de como eliminarlos,, de acuerdo con los objetivos de estudio, su resultado permitirá en lo posterior encontrar soluciones concretas a los problemas que tienen actualmente las instituciones de salud involucradas en el estudio. En cuanto al clima organizacional, se podrá identificar puntos débiles, que el mismo hecho de estar imbuido en la función administrativa, no se toma conciencia de las en una organización, asimismo, en cuanto a la satisfacción laboral, se podrá identificar, si es que existen problemas inmersos percibidos por los trabajadores, que hace que su apreciación sea no del todo bien.

1.5.5 Valor teórico

Los resultados del actual estudio pueden ser generalizados a otros establecimientos públicas del medio ya que el grado social y cultural es parejo.. Además los resultados apoyarán las teorías de círculo laboral y su huella en el desempeño profesional, presentado por diversos autores.

Debido al desempeño de estos factores considero de mucha trascendencia el actual tesis ya que inicialmente no se a realizado una indagación de este tipo

Igualmente de ser principio de información para futuras investigaciones que quieran cooperar con el progreso de esta institución.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Centro salud Parcona, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

- HE1.La dimensión autorrealización tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.
- HE2.La dimensión involucramiento laboral tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.
- HE3.La dimensión supervisión tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.
- HE4.La dimensión comunicación tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.
- HE5.La dimensión condiciones laborales tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el centro salud Parcona junio 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

- OE1. Determinar la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral en el centro de salud Parcona, 2018.
- OE2. Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en el centro de salud Parcona, 2018.
- OE3. Determinar la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en el centro de salud Parcona, 2018.
- OE4. Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en el centro de salud Parcona, 2018.
- OE5. Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en el centro de salud Parcona, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación.

De tipo no experimental, Descriptivo correlacional y transversal, No probabilístico por conveniencia.

2.2 variables y operacionalizacion.

Variable	definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	“El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento”.	Cuestionario. (31 ítems)	Autorrealización	Se presentan oportunidades de crecer en la empresa	Inadecuada Regular Adecuada
				Las labores que se desarrollan dan la facilidad de aprender y desarrollarse	
			Involucramiento laboral	Los colaboradores se encuentran identificados con la empresa.	
				Cada trabajador se siente como pieza importante para el éxito de la empresa.	

			Supervisión	El supervisor brinda ayuda a los colaboradores para que puedan eliminar las adversidades que se presentan	
				La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar	
			Comunicación	Se cuenta con la facilidad a la información necesaria para cumplir con las labores	
				La empresa fomenta y promueve la comunicación dentro de ella.	

			Condiciones laborales	La remuneración es atractiva en comparación con otras empresas.	
				Se cuenta con tecnología que facilita el trabajo	
Satisfacción laboral	“la satisfacción laboral se refiere al bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo”	Cuestionario (31 items)	Satisfacción con el puesto de trabajo	Satisfacción con el salario Capacidad y preparación Relación con los usuarios	Insatisfecho Regular satisfecho
			Tensión relacionada con el trabajo	Pensamiento en el trabajo Perturbaciones ocasionadas por el trabajo	
			Competencia Profesional	Capacitación Interés por el trabajo Estrés por competencia laboral Expectativas	

				Laborales	
			Promoción Profesional	, Posibilidades de promoción Reconocimientos	
			Relación Interpersonal con los Compañeros.	Apoyo entre compañeros Empatía Cordialidad entre compañeros	
			Características extrínsecas de estatus	. Tiempo de ejecución laboral Cantidad del trabajo Uso de energías Recursos	

2.3 Población y muestra

2.3.1 población

Según Pineda define población como el conjunto de personas u objetos que se desea conocer algo en una investigación.

La población de estudio está constituida por el personal de salud asistencial (médicos, enfermera, obstetras, técnicos de enfermería, técnico de laboratorio, técnicos administrativos) que labora en el centro de salud Parcona, conformada por un total de 50.

2.3.2 Muestra

Muestra según Murria lo define como una parte de la población a estudiar que sirve para representarla. La muestra tomada fue de 37 teniendo los criterios de inclusión y exclusión.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Médicos
- Enfermeros(a)
- Obstetras
- Psicólogos
- Técnicas de enfermería
- Técnicas de laboratorio
- Personal Tec. Administrativo
- personal de limpieza y artesano

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

El personal que no está incluido en la investigación, es aquel que no se mantiene estable en la institución.

- Personal de seguridad
- Cargos de dirección
- Personal de sistemas
- Personal nuevo, menor de 3 meses de contrato
- Estudiantes de salud y practicantes

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Con la finalidad de cumplir los objetivos propuestos se ha utilizado como técnica la encuesta y el instrumento es el cuestionario que constituye un diseño observacional.

El cuestionario se clasifica como directa, dado que los datos obtenidos de la “unidad de análisis” (trabajadores del centro de salud Parcona) corresponden a los objetivos del presente trabajo.

El cuestionario es una aplicación específica del método cuantitativo porque ha permitido proveer datos numéricos para los exámenes estadísticos, evaluar y determinar las relaciones entre las variables independiente y dependiente.

Para la medición de las variables de estudio se utilizó la técnica del cuestionario, con 31 ítems para las dos variables

Instrumento

Los instrumentos de recolección de datos, contienen preguntas “cerradas”, mediante interrogantes con alternativas u opciones de respuesta que han sido delimitadas previamente, es decir, se ha presentado a los encuestados las posibilidades de respuesta y ellos, se ha circunscrito a éstas corregir.

2.4.3 Confiabilidad y validación.

La herramienta utilizada en el siguiente estudio fue aprobada por jueces con la suficiencia experiencia en el área de investigación.

La confiabilidad estará por medio de la prueba del Alfa de Cron Bach, empleada a la prueba piloto eso demuestra que la herramienta es confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos adquiridos fueron de acuerdo al empleo de la herramienta de modo manual, haciendo uso del programa Excel, realizando una tabla de matriz de las dos variables.

Para la comparación se empleó el software estadístico SPSS V.21 y de acuerdo a las escalas de medición las dos variables.

Los estadísticos fueron: Tabla de frecuencia para datos agrupados y la prueba de Sperman.

Para evaluar ambas variables se empleó una escala Likert, la cual para el procesamiento de los datos se pasó a desarrollar una escala de la valoración mediante intervalo.

Escala de calificación

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas	3

veces	
Casi siempre	4
Siempre	5

2.6 Aspectos éticos

Según Beauchamp y Childress en su texto más influyente del movimiento bioético norteamericano consideraron 4 principios éticos:

a) **BENEFICENCIA:** En este principio la obligación moral es actuar en beneficio de los otros, este principio se aplicó en el estudio porque favoreció a identificar el clima y la satisfacción que sienten los trabajadores al laborar en la institución, además se determinará si existe entre ambas variables una relación, de esa manera promoverá medidas encaminadas a mejorar un clima organizacional.

b) **AUTONOMÍA:** Este principio consiste en tener una acción autónoma es actuar intencionadamente, con conocimiento, sin influencias externas, en el estudio se respetó la decisión de todo el personal de la salud que labora en la institución por lo cual se aplicó un consentimiento informado previamente a la participación del estudio.

c) **LA JUSTICIA:** En este principio las personas que tienen derechos iguales tienen que ser tratadas con igualdad, y las personas que no tienen derechos iguales tienen que ser tratadas de manera diferenciada, en el estudio de investigación se trató a todas las personas que participan en el estudio de manera justa y equitativa sin discriminación alguna.

d) **NO MALEFICENCIA:** Este principio se trata de no hacer daño intencionadamente, en esta investigación se actuó evitando cualquier daño físico, mental y/o moral a todo el personal de la institución que participe en el estudio, la aplicación de estos instrumentos CL/SPC Y SL/SPC no causó ningún daño.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Resultados de la variable clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
Bueno	[48-60]	4	11%
Regular	[34-47]	29	78%
Deficiente	[20-33]	4	11%
Total		37	100%
Media aritmética		40.78	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la variable clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 11% (4) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran que existe un clima organizacional deficiente, el 78 % (29) la consideran en un nivel regular y el 11% (4) de los trabajadores del centro de salud la consideran en un nivel bueno.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 40,78 puntos que permite afirmar que el clima organizacional del centro de salud Parcona se encuentra en un nivel regular.

Tabla 2: Resultados de la dimensión autorrealización del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
Bueno	[10-12]	9	24%
Regular	[07-09]	21	57%
Deficiente	[04-06]	7	19%
Total		37	100%
Media aritmética		8.05	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la dimensión autorrealización del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 19% (7) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran que la dimensión autorrealización es deficiente, el 57% (21) la ubican en un regular nivel y el 24% (9) de los trabajadores del centro de salud la consideran en un nivel bueno.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 8,05 puntos que permite afirmar que la dimensión autorrealización de los trabajadores del centro de salud Parcona, se encuentra en una categoría regular.

Tabla 3: Resultados de la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
Bueno	[10-12]	12	32%
Regular	[07-09]	19	51%
Deficiente	[04-06]	6	16%
Total		37	100%
Media aritmética		8.62	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 16% (6) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran que existe un deficiente nivel de involucramiento laboral, el 51 % (19) la consideran como regular, finalmente el 32% (12) de los trabajadores del centro de salud la consideran en un nivel bueno.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 20,07 puntos que permite afirmar que en cuanto a la dimensión involucramiento laboral del centro de salud Parcona, se ubica en la categoría regular.

Tabla 4: Resultados de la dimensión supervisión del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
Bueno	[10-12]	12	32%
Regular	[07-09]	19	51%
Deficiente	[04-06]	6	16%
Total		37	100%
Media aritmética		8.40	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la dimensión supervisión del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 16% (6) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran a la dimensión supervisión como deficiente, el 51% (19) un regular nivel y el 32% (12) de los trabajadores del centro de salud la consideran en un nivel bueno.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 8,40 puntos que permite afirmar que en cuanto a la dimensión supervisión en el centro de salud Parcona, es considerada por los trabajadores en una categoría regular.

Tabla 5: Resultados de la dimensión comunicación del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
<i>Bueno</i>	[10-12]	9	24%
<i>Regular</i>	[07-09]	17	46%
<i>Deficiente</i>	[04-06]	11	30%
<i>Total</i>		37	100%
<i>Media aritmética</i>		7.81	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la dimensión comunicación del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 30% (11) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran que existe un deficiente nivel de comunicación, el 46% (17) la considera en un regular nivel y el 24% (9) de los trabajadores del centro de salud la consideran que el nivel de comunicación es bueno.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 7,81 puntos que permite afirmar que el nivel de comunicación en el centro de salud de Parcona es regular.

Tabla 6: Resultados de la dimensión condiciones laborales del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
<i>Bueno</i>	[10-12]	9	24%
<i>Regular</i>	[07-09]	19	51%
<i>Deficiente</i>	[04-06]	9	24%
<i>Total</i>		37	100%
<i>Media aritmética</i>		7.89	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario la dimensión condiciones laborales del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 24% (9) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran que las condiciones laboral del centro de salud es deficiente, el 51% (19) las ubican en un regular nivel y el 24% (9) de los trabajadores del centro de salud opinaron que las condiciones laborales son buenas.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 7,89 puntos que permite afirmar que las condiciones laborales del centro de salud Parcona se encuentra en un nivel regular.

Tabla 7: Resultados de la variable satisfacción laboral del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
<i>Muy satisfecho</i>	[104-120]	1	3%
<i>Satisfecho</i>	[84-103]	2	5%
<i>Regular</i>	[64-83]	26	70%
<i>Insatisfecho</i>	[44-63]	3	8%
<i>Muy insatisfecho</i>	[24-43]	5	14%
<i>Total</i>		37	100%
<i>Media aritmética</i>		68.56	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario la variable satisfacción laboral del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 14% (5) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran estar muy insatisfechos en cuanto al nivel de satisfacción laboral, el 8% (3) consideran estar insatisfechos, el 70% (26) opinaron encontrarse en un nivel regular de satisfacción laboral, por otro lado el 5% (2) opinaron estar satisfechos, finalmente el 3% (1) de los trabajadores del centro de salud de Parcona considero estar muy satisfecho en cuanto a la variable satisfacción laboral.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 68,56 puntos que permite afirmar que los trabajadores del centro de salud Parcona se encuentran en una categoría regular de satisfacción laboral.

Tabla 8: Resultados de la dimensión satisfacción con el puesto de trabajo del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
<i>Muy satisfecho</i>	[18-20]	3	8%
<i>Satisfecho</i>	[15-17]	6	16%
<i>Regular</i>	[12-14]	10	27%
<i>Insatisfecho</i>	[08-11]	10	27%
<i>Muy insatisfecho</i>	[04-07]	8	22%
<i>Total</i>		37	100%
<i>Media aritmética</i>		11.35	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 8 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario la dimensión satisfacción con el puesto de trabajo del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 22% (8) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran estar muy insatisfechos en cuanto a la dimensión satisfacción con el puesto de trabajo, el 27% (10) consideran estar insatisfechos, el 27% (10) opinaron encontrarse en un nivel regular de satisfacción con su puesto de trabajo, por otro lado el 16% (6) opinaron estar satisfechos, finalmente el 8% (3) de los trabajadores del centro de salud de Parcona considero estar muy satisfecho con el puesto de trabajo en el que se encuentran.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 11,35 puntos que permite afirmar que los trabajadores del centro de salud Parcona se encuentran en una categoría regular de satisfacción con el puesto de trabajo en el que se encuentran.

Tabla 9: Resultados de la dimensión tensión relacionada con el centro de trabajo del establecimiento de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
<i>Muy satisfecho</i>	[18-20]	3	8%
<i>Satisfecho</i>	[15-17]	8	22%
<i>Regular</i>	[12-14]	10	27%
<i>Insatisfecho</i>	[08-11]	10	27%
<i>Muy insatisfecho</i>	[04-07]	6	16%
<i>Total</i>		37	100%
<i>Media aritmética</i>		12	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 9 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la dimensión satisfacción con el puesto de trabajo del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 16% (4) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran estar muy insatisfechos en cuanto a la tensión relacionada con el centro de trabajo, el 27% (10) consideran estar insatisfechos, el 27% (10) opinaron encontrarse en un nivel regular, por otro lado el 22% (8) opinaron encontrarse satisfechos, finalmente el 8% (3) de los trabajadores del centro de salud de Parcona considero estar muy satisfechos en cuanto a la tensión relacionada con el centro de trabajo.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 12,00 puntos que permite afirmar que los trabajadores del centro de salud Parcona se encuentran en una categoría regular de la tensión relacionada con el centro de trabajo.

Tabla 10: Resultados de la dimensión competencia profesional del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
<i>Muy satisfecho</i>	[18-20]	1	3%
<i>Satisfecho</i>	[15-17]	4	11%
<i>Regular</i>	[12-14]	17	46%
<i>Insatisfecho</i>	[08-11]	9	24%
<i>Muy insatisfecho</i>	[04-07]	6	16%
<i>Total</i>		37	100%
<i>Media aritmética</i>		11.54	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 10 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la dimensión competencia profesional del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 16% (6) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran estar muy insatisfechos en cuanto a la competencia profesional que se da en el centro de trabajo, el 24% (9) consideran estar insatisfechos, el 46% (17) opinaron encontrarse en un nivel regular, por otro lado el 11% (4) opinaron encontrarse satisfechos, finalmente el 3% (1) de los trabajadores del centro de salud de Parcona considero estar muy satisfecho con la competencia profesional en el centro de salud.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 11,54 puntos que permite afirmar que los trabajadores del centro de salud Parcona se encuentran en una categoría regular en cuanto a la competencia profesional del centro de salud de Parcona.

Tabla 11: Resultados de la dimensión promoción profesional del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
<i>Muy satisfecho</i>	[18-20]	1	3%
<i>Satisfecho</i>	[15-17]	5	14%
<i>Regular</i>	[12-14]	11	30%
<i>Insatisfecho</i>	[08-11]	15	41%
<i>Muy insatisfecho</i>	[04-07]	5	14%
<i>Total</i>		37	100%
<i>Media aritmética</i>		11.51	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 11 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la dimensión promoción profesional del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 14% (5) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran estar muy insatisfechos con la promoción profesional que se da en el centro de trabajo, el 41% (15) consideran estar insatisfechos, el 30% (11) opinaron encontrarse en un nivel regular, por otro lado el 14% (5) opinaron encontrarse satisfechos, finalmente el 3% (1) de los trabajadores del centro de salud de Parcona considero estar muy satisfecho con la promoción profesional en el establecimiento de salud.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 11,51 puntos que permite afirmar que los trabajadores del centro de salud Parcona se encuentran en una categoría regular sobre la promoción profesional.

Tabla 12: Resultados de la dimensión relación interpersonal con los compañeros del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
<i>Muy satisfecho</i>	[18-20]	1	3%
<i>Satisfecho</i>	[15-17]	5	14%
<i>Regular</i>	[12-14]	11	30%
<i>Insatisfecho</i>	[08-11]	14	38%
<i>Muy insatisfecho</i>	[04-07]	6	16%
<i>Total</i>		37	100%
<i>Media aritmética</i>		11.10	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 12 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la dimensión relación interpersonal de los trabajadores del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 16% (6) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran estar muy insatisfechos con las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo del centro de salud, el 38% (14) consideran estar insatisfechos, el 30% (11) opinaron encontrarse en un nivel regular, por otro lado el 14% (5) opinaron encontrarse satisfechos, finalmente el 3% (1) de los trabajadores del centro de salud de Parcona considero estar muy satisfecho con las relaciones interpersonales entre los trabajadores del centro de salud Parcona.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 11,10 puntos que permite afirmar que los trabajadores del centro de salud Parcona consideran como regular las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Tabla 13: Resultados de la dimensión características extrínsecas de estatus de los trabajadores del centro de salud Parcona, 2018.

CATEGORIAS	RANGO	FI	H%
<i>Muy satisfecho</i>	[18-20]	1	3%
<i>Satisfecho</i>	[15-17]	5	14%
<i>Regular</i>	[12-14]	12	32%
<i>Insatisfecho</i>	[08-11]	14	38%
<i>Muy insatisfecho</i>	[04-07]	5	14%
<i>Total</i>		37	100%
<i>Media aritmética</i>		11.05	

Fuente: Data de resultados

Interpretación:

En la tabla N° 13 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre la dimensión relación interpersonal de los trabajadores del centro de salud Parcona, 2018.

Se observa en la tabla, que el 16% (6) de los trabajadores del centro de salud Parcona consideran estar muy insatisfechos con las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo del centro de salud, el 38% (14) consideran estar insatisfechos, el 30% (11) opinaron encontrarse en un nivel regular, por otro lado el 14% (5) opinaron encontrarse satisfechos, finalmente el 3% (1) de los trabajadores del centro de salud de Parcona considero estar muy satisfecho con las relaciones interpersonales entre los trabajadores del centro de salud Parcona.

Finalmente se obtiene una media aritmética de 11,10 puntos que permite afirmar que los trabajadores del centro de salud Parcona consideran que las relaciones interpersonales entre los trabajadores se encuentran en un nivel.

Tabla 14: Prueba de bondad de Kolmogorov-Smirnov.

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra												
		D1: Autorrealización	D2: Involucramiento laboral	D3: Supervisión	D4: Comunicación	D5V: Condiciones laborales	VX: Clima organizacional	D1: Satisfacción con el puesto de trabajo.	D2: Tensión relacionada con el trabajo.	D3: Competencia profesional	D4: Promoción profesional.	D5V: Relación interpersonal con los compañeros	D6: Características extrínsecas de estatus.	VY: Satisfacción laboral
N		37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Parámetros normales ^{a,b}	Media	8,05	8,62	8,41	7,81	7,89	40,78	11,35	12,00	11,54	11,51	11,11	11,05	68,57
	Desviación estándar	1,870	1,991	1,992	2,171	2,038	7,269	4,158	4,021	3,648	3,610	3,510	3,407	17,034
Máximas	Absoluta	,146	,134	,175	,159	,182	,140	,141	,112	,196	,097	,110	,096	,201
diferencias	Positivo	,146	,109	,175	,159	,182	,140	,141	,093	,117	,097	,089	,095	,189
extremas	Negativo	-,099	-,134	-,149	-,087	-,093	-,120	-,114	-,112	-,196	-,094	-,110	-,096	-,201
Estadístico de prueba		,146	,134	,175	,159	,182	,140	,141	,112	,196	,097	,110	,096	,201
Sig. asintótica (bilateral)		,045 ^c	,090 ^c	,006 ^c	,019 ^c	,003 ^c	,065 ^c	,060 ^c	,200 ^{c,d}	,001 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,001 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

De los resultados en la tabla 14, un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) en la mayoría de los casos son menor a 0.05 en los puntajes de la variable factores exógenos y endógenos y la variable satisfacción del usuario; se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de Significancia al 5%).

Tabla 15: Coeficientes de Rho Spearman entre las dimensiones la variable clima organizacional y satisfacción laboral en el centro de salud de Parcona, 2018.

			Variable Y: Satisfacción laboral
Coeficiente de Rho de Spearman	Autorrealización y satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,360**
		Sig. (bilateral)	,028
		N	37
	Involucramiento laboral y satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,387**
		Sig. (bilateral)	,018
		N	37
	Supervisión y satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,436**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	37
	Comunicación y satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,332**
		Sig. (bilateral)	,045
		N	37
	Condiciones laborales y satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,349**
		Sig. (bilateral)	,012
		N	37
Variable X: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,313**	
	Sig. (bilateral)	,059	
	N	37	

Interpretación:

En la tabla 15 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las dimensiones de la variable X (Clima organizacional) y la variable Y (Satisfacción laboral).

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre la autorrealización y la satisfacción laboral es 0,360.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral es 0,387.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre la supervisión y la satisfacción laboral es 0,436.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre la comunicación y la satisfacción laboral es 0,332.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral es 0,349.

Los resultados obtenidos en la correlación reflejan que existe una relación positiva de 0,313 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; es decir a un buen nivel de clima organizacional en el centro de salud de Parcona, le corresponde un buen nivel de satisfacción de los trabajadores que laboran en el centro de salud.

PRUEBA DE HIPOTESIS:

Descripción de la prueba de hipótesis general:

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman				
			VX: Clima organizacional	VY: Satisfacción laboral
Spearman's rho	VX: Clima organizacional	Correlation Coefficient	1,000	,313**
		Sig. (2-tailed)	.	,059
		N	37	37
	VY: Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,313**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,059	.
		N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis general: Existe relación directa y significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Centro salud Parcona, 2018

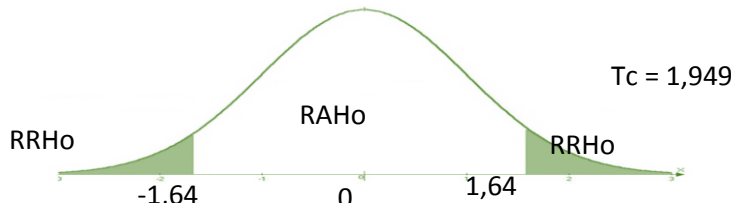
Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa y significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Centro salud Parcona, 2018

Hipótesis nula (H0): no existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Centro salud Parcona, 2018

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
1,949	±1,64	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,313 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,313)^2}{37 - 2}}} = 1,949$$



Conclusión: El programa SPSS 23 refleja un t calculado 1,949 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación directa y significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Centro salud Parcona, 2018.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 1.

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman				
			D1: Autorrealización	VY: Satisfacción laboral
Spearman's rho	D1: Autorrealización	Correlation Coefficient	1,000	,360**
		Sig. (2-tailed)	.	,028
		N	37	37
	VY: Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,360**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,028	.
		N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 01: La dimensión autorrealización tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

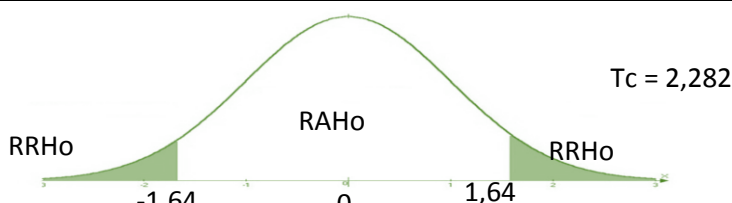
Hipótesis alterna (Ha): La dimensión autorrealización tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Hipótesis nula (H0): La dimensión autorrealización no tiene relación con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
2,282	±1,64	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,360 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,360)^2}{37 - 2}}} = 2,282$$



RRHo RAHo RRHo

-1,64 0 1,64

Tc = 2,282

Conclusión: El programa SPSS 23 refleja un t calculado 2,282 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la dimensión autorrealización tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 2.

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman				
			D2: Involucramiento laboral	VY: Satisfacción laboral
Spearman's rho	D2: Involucramiento laboral	Correlation Coefficient	1,000	,387**
		Sig. (2-tailed)	.	,018
		N	37	37
	VY: Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,387**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,018	.
		N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 02: La dimensión involucramiento laboral tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

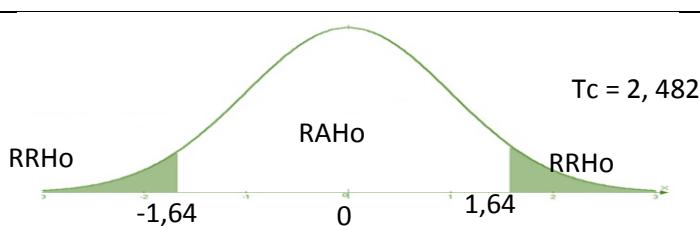
Hipótesis alterna (Ha): La dimensión involucramiento laboral tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Hipótesis nula (H0): La dimensión involucramiento laboral no tiene relación con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
2,482	±1,64	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,387 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,387)^2}{37 - 2}}} = 2,482$$



RRHo RAHo RRHo

-1,64 0 1,64

Tc = 2,482

Conclusión: El programa SPSS 23 refleja un t calculado 2,482 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la dimensión involucramiento laboral tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 3.

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman				
			D3: Supervisión	VY: Satisfacción laboral
Spearman's rho	D3: Supervisión	Correlation Coefficient	1,000	,436**
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	37	37
	VY: Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,436**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 03: La dimensión supervisión tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

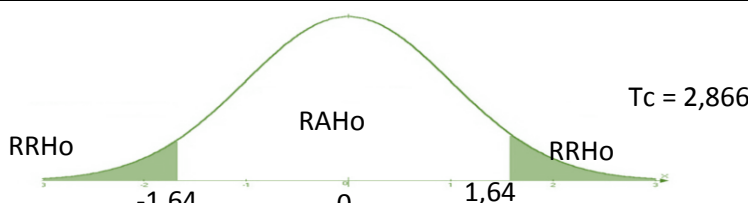
Hipótesis alterna (Ha): La dimensión supervisión tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Hipótesis nula (H0): La dimensión supervisión no tiene relación con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
2,866	±1,64	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,436 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,436)^2}{37 - 2}}} = 2,866$$



RRHo RAHo RRHo Tc = 2,866

-1,64 0 1,64

Conclusión: El programa SPSS 23 refleja un t calculado 2,866 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la dimensión supervisión tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 4.

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman				
			D4: Comunicación	VY: Satisfacción laboral
Spearman's rho	D4: Comunicación	Correlation Coefficient	1,000	,332**
		Sig. (2-tailed)	.	,045
		N	37	37
	VY: Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,332**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,045	.
		N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 04: La dimensión comunicación tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

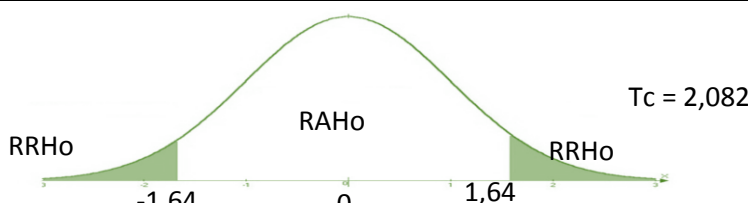
Hipótesis alterna (Ha): La dimensión comunicación tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Hipótesis nula (H0): La dimensión comunicación no tiene relación con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
2,082	±1,64	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,332 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,332)^2}{37 - 2}}} = 2,082$$



RRHo RAHo RRHo Tc = 2,082

-1,64 0 1,64

Conclusión: El programa SPSS 23 refleja un t calculado 2,082 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la dimensión comunicación tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 5.

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman				
			D5: Condiciones laborales	VY: Satisfacción laboral
Spearman's rho	D5: Condiciones laborales	Correlation Coefficient	1,000	,349**
		Sig. (2-tailed)	.	,012
		N	37	37
	VY: Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,349**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,012	.
		N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 05: La dimensión condiciones laborales tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud

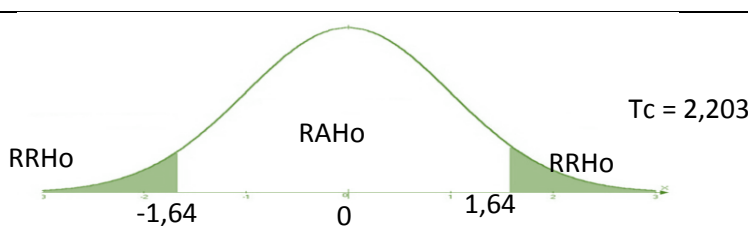
Hipótesis alterna (Ha): La dimensión condiciones laborales tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud

Hipótesis nula (H0): La dimensión condiciones laborales tiene no relación con la satisfacción laboral en el Centro de Salud

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
2,203	±1,64	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,349 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,349)^2}{37 - 2}}} = 2,203$$



RRHo RAHo RRHo Tc = 2,203

-1,64 0 1,64

Conclusión: El programa SPSS 23 refleja un t calculado 2,203 > al T de tabla 1,99; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que la dimensión nivel de equipamiento del laboratorio se relaciona significativamente con la satisfacción del usuario del laboratorio del Hospital Regional de Ica, 2018.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados elabora considerando tres aspectos los cuales fueron los resultados obtenidos, los antecedentes y la información considerada en el marco teórico.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe una relación significativa entre las variables: clima organizacional y satisfacción laboral; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,313 que indica que a un buen nivel de clima organizacional le corresponde un buen nivel de satisfacción laboral por parte de los trabajadores del establecimiento de salud de Parcona, 2018.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Arévalo (2016) quien sostiene en su trabajo de investigación que existe una correlación directa y significativa entre las variables de estudio clima organizacional y satisfacción laboral por parte del personal de salud, así mismo el coeficiente de correlación que se obtuvo entre las variables de estudio fue de $r=0,574$. Por otro lado Vallejos (2017), quien realizó su trabajo de investigación en la Micro red de Salud de San Martín de Porres, tuvo por finalidad determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral concluyendo que efectivamente el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en este establecimiento de salud.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por el Chiavenato (2009), quien refiere que el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la institución, e influye poderosamente en su comportamiento. Así mismo Chiavenato (2009), también hace mención a la variable satisfacción laboral, definiéndola como la aptitud o el aumento de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros del organismo, influye poderosamente en su conducta, lo cual comprende un amplio nivel de factores ambientales que influyen en la motivación de sus miembros. Por otro lado MINSA (2009), hace mención que la importancia del clima organizacional en las instituciones de salud de nuestro país, permite tratar de manera científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su ambiente laboral y

contexto de trabajo, con el fin de fabricar planes que permitan destacar de forma priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el trabajo y la producción del potencial humano.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que la dimensión autorrealización tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r = 0,360$.

En la hipótesis específica N°2; se señala que la dimensión involucramiento laboral tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r = 0,387$.

En la hipótesis específica N°3; se señala que la dimensión supervisión tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r = 0,436$.

En la hipótesis específica N°4; se señala que la dimensión comunicación tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r = 0,332$.

En la hipótesis específica N°5; se señala que la dimensión condiciones laborales tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r = 0,349$.

Se puede concluir señalando que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores el centro de salud Parcona, 2018.

V. CONCLUSIONES

Primera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r=0,313$ que indica que existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores el centro de salud Parcona. Es decir que a un buen clima organizacional le corresponde un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

Segunda: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r=0,360$ que indica que existe relación directa entre la dimensión autorrealización y la satisfacción laboral de los trabajadores el centro de salud Parcona. Es decir que a un buen nivel de autorrealización le corresponde un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

Tercera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r=0,387$ que indica que existe relación directa entre la dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores el centro de salud Parcona. Es decir que a un buen nivel de involucramiento laboral le corresponde un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

Cuarta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r=0,436$ que indica que existe relación directa entre la dimensión supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores el centro de salud Parcona. Es decir que a un buen nivel de supervisión le corresponde un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

Quinta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r=$

0,332 que indica que existe relación directa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores el centro de salud Parcona. Es decir que a un buen nivel de comunicación le corresponde un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

Sexta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r=0,349$ que indica que existe relación directa entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores el centro de salud Parcona. Es decir que a un buen nivel de las condiciones laborales le corresponde un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Respecto al clima organizacional, es necesario crear espacios, que permitan el intercambio de informaciones, interacción entre compañeros, oportunidades de conversar abiertamente con los jefes; hacen posible que se puedan plantear acciones para el mejoramiento de la percepción que tiene el personal sobre el clima existente en la institución y en la satisfacción laboral, es importante, que existiendo un instrumento, se pueda evaluar a los trabajadores, cada ciertos periodos, a fin de que en función de las dimensiones existente, se pueda tomar acciones para mejorar la percepción de la misma.

Segunda: Respecto a la condición de trabajo, crear espacios que permita al Trabajador expresar sus inquietudes o propuestas sin temor a cuestionamientos.

Tercera: Respecto a la interacción de jefes, antes de tomar una decisión esta puede ser consultada en las diferentes áreas a fin de que la decisión sea mejor aceptada y valorada.

Cuarta: Respecto al bienestar en el trabajo, para resolver los reclamos de los Trabajadores colocar un buzón de sugerencias en jefatura que permita expresar las inquietudes que no puedan ser dichas con palabras.

VII. Referencias bibliográficas.

1. Willis P. aprendiendo a trabajar, Madrid España, editorial Allá .primera edición en saxo House .1977.
2. Cardona J. crear y sobrevivir, Madrid España, editorial Díaz de santos .1988.
3. Alles M. comportamiento organizacional, buenos aires, editorial granice S.A ,1997.
4. Fernández R. la productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. editorial club universitario c/ cottolengo-san Vicente. 2013.
5. De la parra E. Calidad en el servicio, grupo editorial Isef.1997.
6. Rodríguez Caicedo, CA Parra Caicedo... - 2017 - repository.unad.edu.co.
7. Astelarra Políticos de género en la unión europea y algunos aportes sobre américa latina .chile ,2004.
8. Sáenz M.las cuentas pendientes del bicentenario, buenos aires , editorial sudamericana , 2011.
9. Hernández S .Fernández C. Baptista L, metodología de la investigación, México, editorial mc Graw – interamericana .2004.
- 10.James A. stoner F.adminstracion, sexta edición, México, editorial progreso s a c ,2006.
11. Lucas .la comunicación en la empresa y en las organizaciones .Barcelona. primera edición , casa editorial S.A.1997.
- 12.M Vásquez - Trabajo de grado de Maestría). Universidad..., 2009 - biblioteca2.ucab.edu.ve.
- 13.Chiang M. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, Madrid, España .2010.
14. Juárez L, (2015), "Satisfacción Laboral del Personal Operativo de enfermería v clima organizacional en un Hospital de 2° nivel en aguas calientes". (Tesis de maestría), universidad de aguas calientes .Bolivia.
15. Agudelo .M (2015) "el clima organizacional percibido por funcionarios asistenciales y administrativos en un Hospital Público de Quindío (tesis de maestría).Colombia

16. Carballo, A, (2015) “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco. (Tesis de maestría) México”.
17. Montesa, A, (2016), Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota. (Tesis de maestría), universidad cesar vallejo. Lambayeque.
18. Arévalo, P, (2016), “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud de la Liga Contra el Cáncer” cuyo objetivo es establecer la correlación entre el clima organizacional.
19. Vallejos, A, (2017), “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Micro red de Salud San Martin de Porres
20. Casa vilca, (2016), “Nivel de Motivación y Manifestaciones de la desmotivación del Profesional de Enfermería. Ica
21. Bellido K (2016) “clima organizacional y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza (tesis de maestría) Ica
22. Y satisfacción laboral en el personal de la institución liga contra el cáncer, pueblo libre,
23. Navarro. Santillán. Bustamante. “Clima y Compromiso Organizacional”, Veracruz, universidad Cristóbal colon, México.2007.
24. Arriaga R. Diseño de un sistema de medición de desempeño para evaluar la gestión Municipal .chile 2002.
25. M CARRASCAL ORTEGA, J ORTIZ NAVARRO - 2015 - repositorio.ufpso.edu.co.
26. Muñoz, C Peregrina - 2016 - repositorio.uigv.edu.pe.
27. Zavala M, Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional. Madrid España .editorial Narcea S.A. 2003.
28. Achilles F, Desarrollo organizacional: México , noriega editores .1983
29. DIAZ, AVENDAÑO, GAMBOA, - 2009 - repositorio.unillanos.edu.co.
30. Bocker. Desarrollo planificación estrategia y corporativismo local, mar de plata .universidad rovera ungili.argentina 2005.

ANEXOS

Anexo 01.cuestionario

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO:.....

Identificado/a con DNI.....A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada “Influencia del clima organizacional relacionado a la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

“Habiendo sido informada del propósito de la misma, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que la información que en el instrumento vierta será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad”

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado colaborador:

La investigadora del proyecto para el cual Ud. ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado. Se compromete con usted a guardar la confidencialidad de información, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

.....

Firma del colaborador

Huella digital



.....

Firma de la investigadora

Fecha...../.../

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL TOMADO DEL MINISTERIO DE SALUD

1. Nombre de la institución:.....

2. Edad:.....3.Sexo: F () M ()

4. Condición laboral:

Nombrado : () Funcionamiento ()

Contratado: () Destacado ()

5. Tiempo trabajando en la institución:

6. Tiempo trabajando en el Puesto Actual:

1: Nunca 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Siempre

Ítems	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer				
Me río de bromas				
Me jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
La innovación característica de nuestra organización				
Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para solución de problemas				

Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo				
Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
Las cosas me salen perfectas				
Conozco las tareas funciones específicos que debo realizar en mi organización				
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
Es fácil para mis compañeras de trabajo que sus ideas sean consideradas.				
La tarea que desempeño corresponde a mi función				

En mi organización participo en la toma de decisiones.				
Los permisos y reconocimiento son distribuidos en forma justa				
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
La limpieza de los ambientes es adecuado				
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				

Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
Existen incentivos laborales para yo trate de hacer mejor mi trabajo				
Cometo errores				
Estoy comprometida con mi organización de salud.				
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
Mi salario y beneficio son razonable				
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o precepciones al trabajo				
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
Recibo buen trato en mi institución de salud				
Presto atención a los comunicaciones que emiten mis jefes				

Anexo N° 02: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional relacionado a la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
General ¿Cuál es la Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona. 2018.	General Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el centro salud Parcona junio 2018	General Existe relación directa y significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral en el Centro salud Parcona, 2018	Clima organizacional	Autorrealización	✓ Se presentan oportunidades de crecer en la empresa. ✓ Las labores que se desarrollan dan la facilidad de aprender y desarrollarse
Específico PE1.Cuál es la Relación de la autorrealización con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona ,2018?	Específico OE1. Determinar la relación que existe entre la autorrealización y la satisfacción laboral en el centro de salud Parcona, 2018.	Específico HE1.La dimensión autorrealización tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.		Involucramiento laboral	✓ Los colaboradores se encuentran identificados con la empresa. ✓ Cada trabajador se siente como pieza importante para el éxito de la empresa.
PE2.Cuál es la Relación del involucramiento laboral con la	OE2. Determinar la relación que existe entre el	HE2.La dimensión involucramiento		Supervisión	✓ El supervisor brinda ayuda a los colaboradores para que puedan eliminar las adversidades que se presentan ✓ La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar

satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona ,2018?	involucramiento laboral y la satisfacción laboral en el centro de salud Parcona, 2018.	laboral tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se cuenta con la facilidad a la información necesaria para cumplir con las labores ✓ La empresa fomenta y promueve la comunicación dentro de ella.
PE3.Cuál es la Relación de la supervisión con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona ,2018?	OE3. Determinar la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en el centro de salud Parcona, 2018.	HE3.La dimensión supervisión tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.		Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La remuneración es atractiva en comparación con otras empresas. ✓ Se cuenta con tecnología que facilita el trabajo
PE4.Cuál es la Relación de la comunicación con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona ,2018?	OE4. Determinar la relación que existe entre la comunicación y la satisfacción laboral en el centro de salud Parcona, 2018.	HE4.La dimensión comunicación tiene relación directa y significativa con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.		Satisfacción con el puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Satisfacción con el Salario Capacidad y Preparación ✓ Relación con los usuarios
PE5.Cuál es la Relación de las condiciones laborales con la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona ,2018?	OE5. Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral	HE5.La dimensión condiciones laborales tiene relación directa y significativa con la		Tensión relacionada con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento en el Trabajo ✓ Perturbaciones ocasionadas por el trabajo
				Competencia Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación Interés por el trabajo Estrés por Competencia laboral Expectativas laborales

	en el centro de salud Parcona, 2018.	satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018.	Satisfacción laboral	Promoción Profesional	✓ Posibilidades de Promoción y Reconocimientos
				Relación Interpersonal con los Compañeros.	✓ Apoyo entre compañeros ✓ Empatía, cordialidad entre compañeros
				Características extrínsecas de estatus	✓ Tiempo de ejecución laboral ✓ Cantidad del trabajo ✓ Uso de energías ✓ Recursos

ANEXO 3: solicitud para realización del instrumento

SOLICITO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SR. JEFE DEL CENTRO DE SALUD PARCONA

DR: ANDRES ENEQUE CORNEJO

Jefe del Centro de Salud de Parcona

Yo, Pola Jazmín Ormeño Romaní de Profesión Licenciada en Obstetricia, identificado con DNI, N°45260989 quien se encuentra actualmente realizando estudios de Maestría en Gestión de los servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo, ante usted me presento y expongo.

Que en cumplimiento de las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo, con la finalidad de complementar mis estudios de Maestría en Gestión de los Servicios de salud.

Solicito a Ud. ordenar a quien corresponda brindarme las facilidades y el permiso para desarrollar el Proyecto de Tesis "Clima Organizacional relacionado a la Satisfacción Laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018. Dirigido al personal de salud de la institución que Ud. Dignamente dirige comprometiéndome al finalizar el proyecto a informar los resultados de dicho proyecto y hacer llegar un ejemplar de la tesis a la Jefatura del establecimiento que usted dirige.

Por lo expuesto

Ruego a usted, tenga a bien acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Ica, 15 de junio del 2018.



POLA JAZMIN ORMEÑO ROMANI

DNI 45260989

MINISTERIO D
DIRECCION REGION
REG
MICRORED

R-
Dra. Jazmín Ormeño Romaní
CIRUJANO DENT
15/06/2018

ANEXOS 4. Figuras estadísticas

Figura 1 Resultados de la variable clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

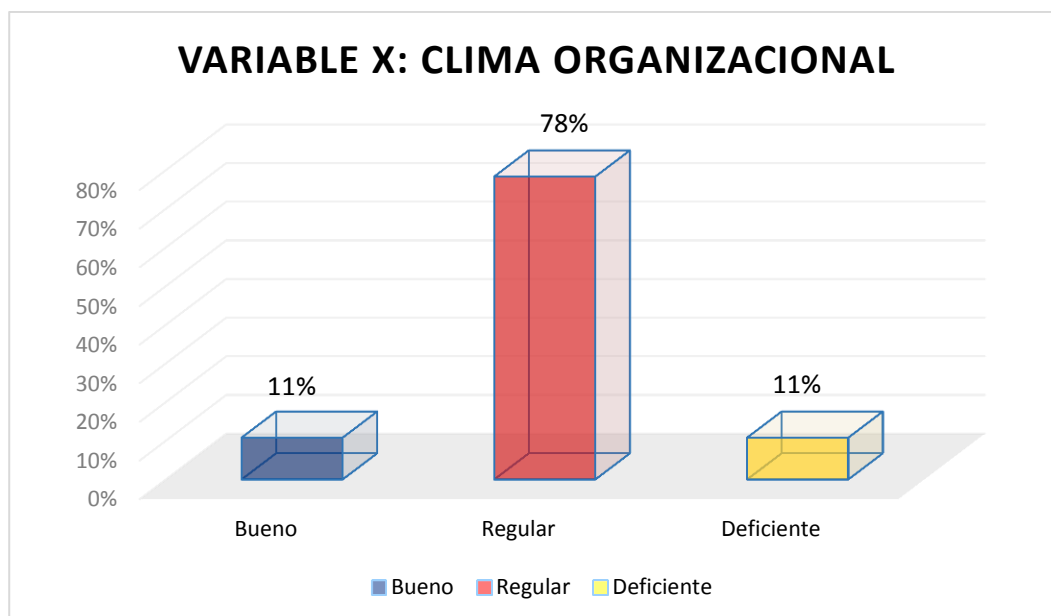


Figura 2: Resultados de la dimensión autorrealización del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

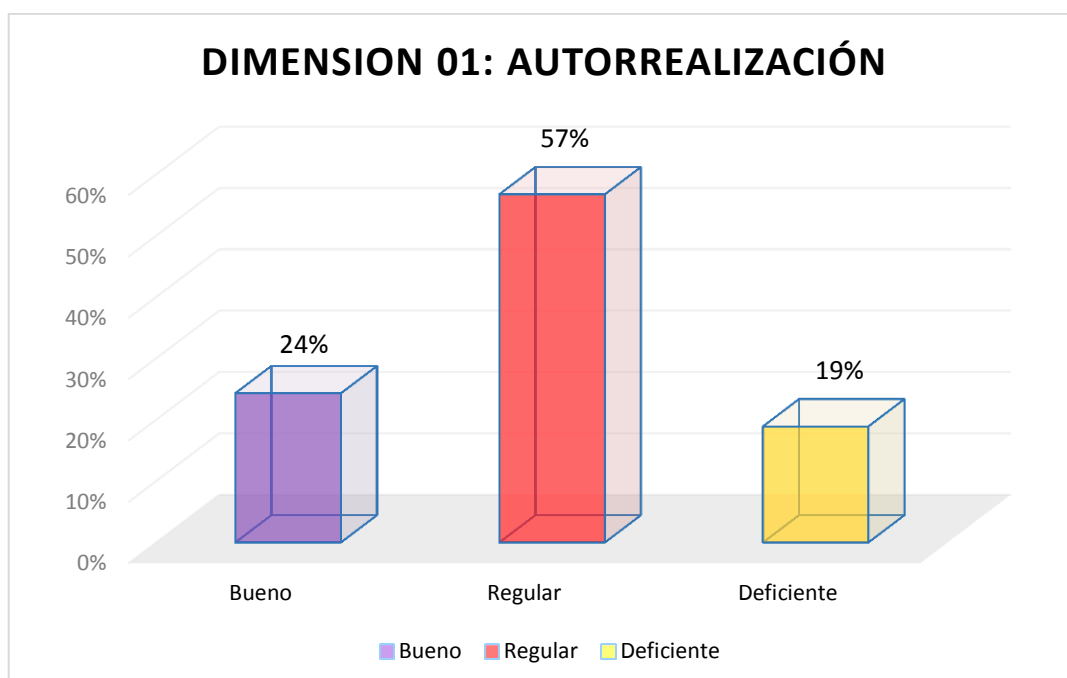


Figura 3: Resultados de la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

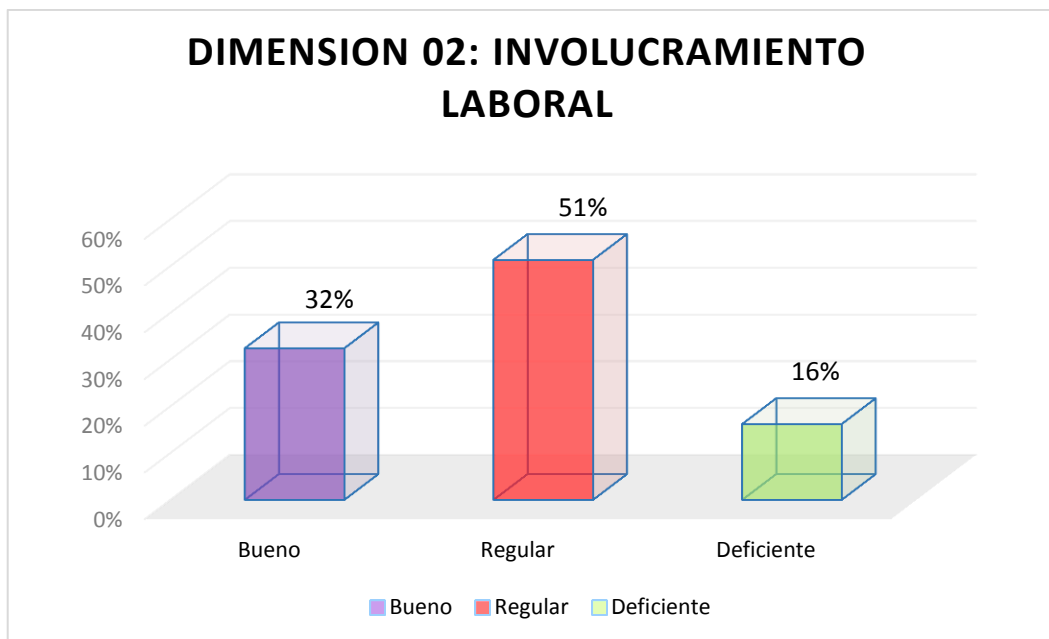


Figura 4: Resultados de la dimensión supervisión del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

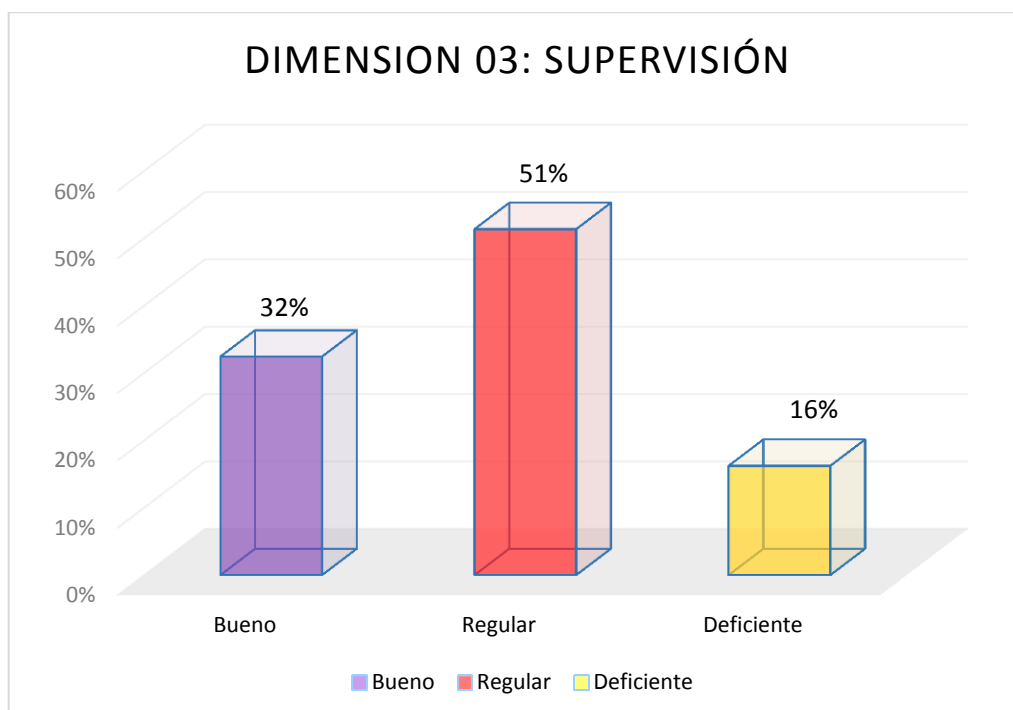


Figura 5: Resultados de la dimensión comunicación del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

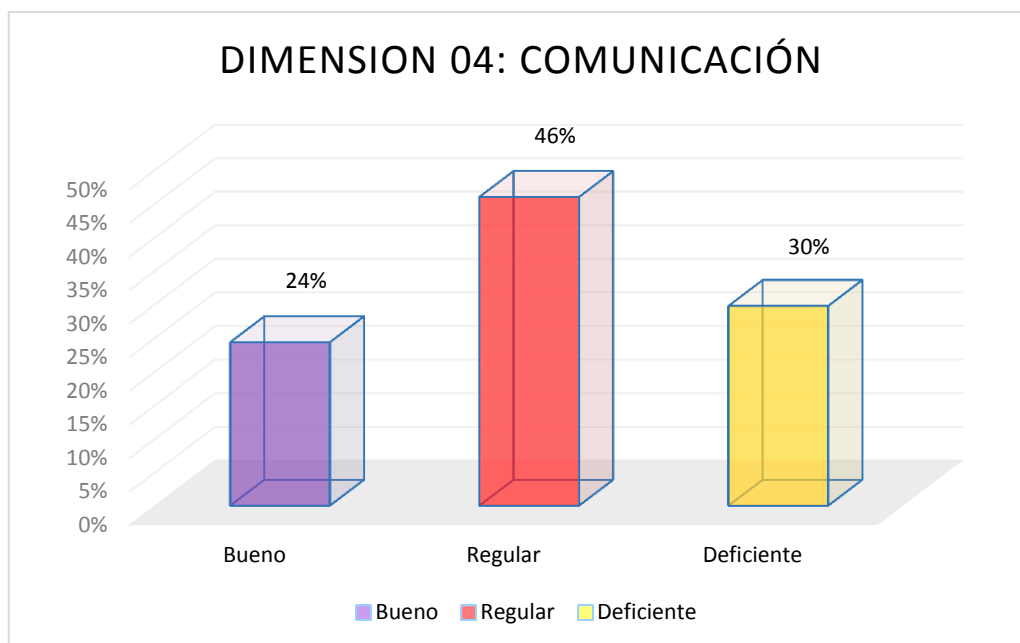


Figura 6: Resultados de la dimensión condiciones laborales del clima organizacional del centro de salud Parcona, 2018.

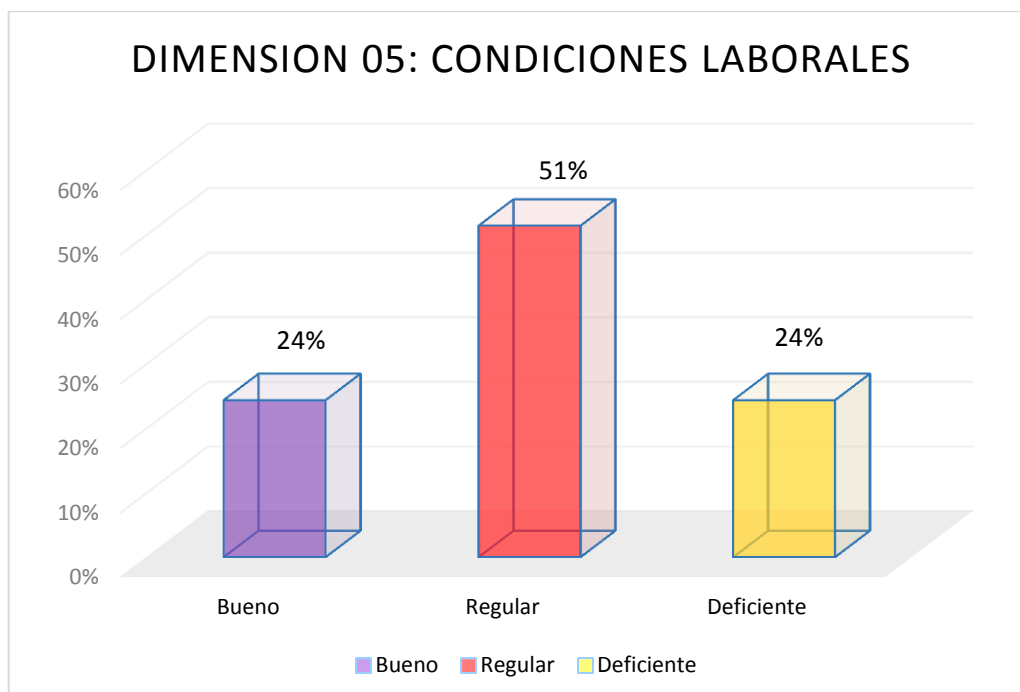


Figura 7: Resultados de la variable satisfacción laboral del centro de salud Parcona, 2018.

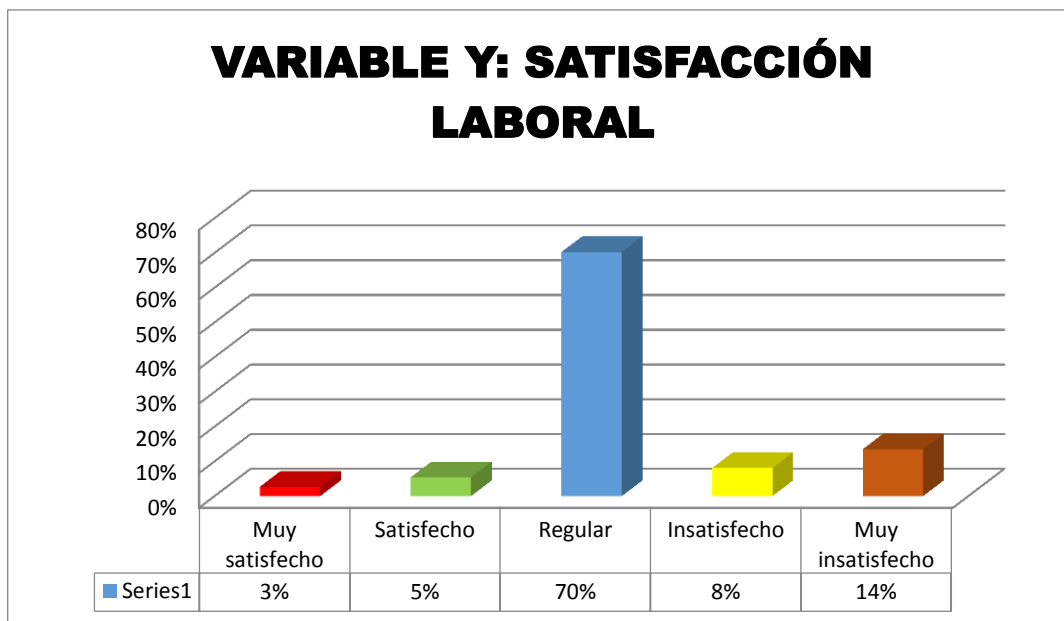


Figura 8: Resultados de la dimensión satisfacción con el puesto de trabajo del centro de salud Parcona, 2018.

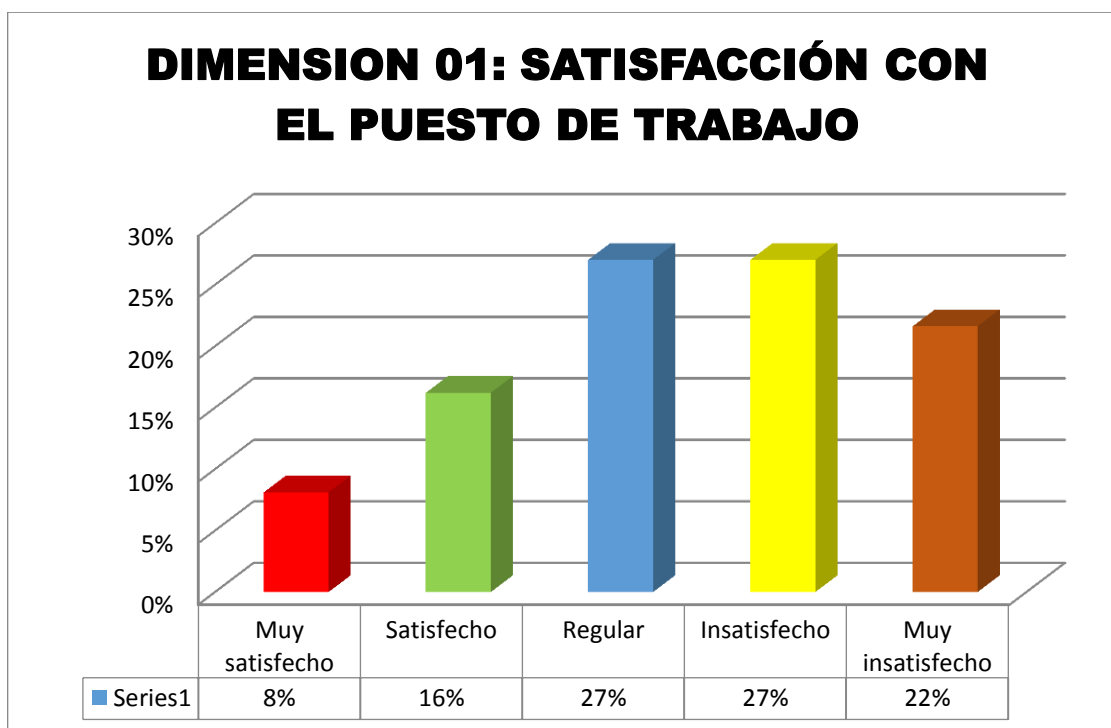
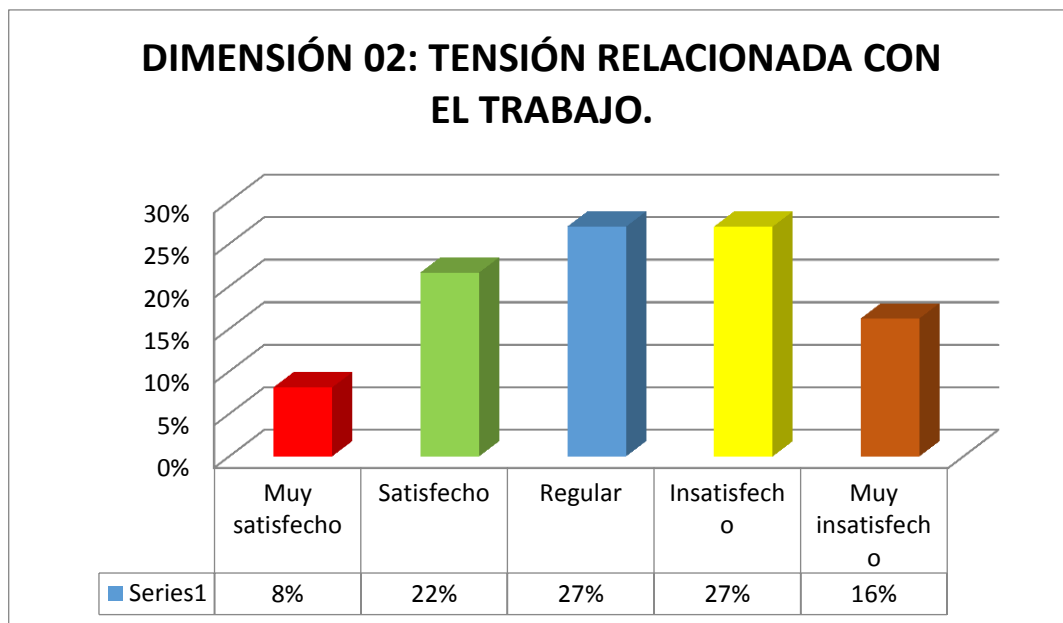


Figura 9: Resultados de la dimensión tensión relacionada con el centro de trabajo del establecimiento de salud Parcona, 2018



Fuente: Data de resultados

Figura 10: Resultados de la dimensión competencia profesional del centro de salud Parcona, 2018.

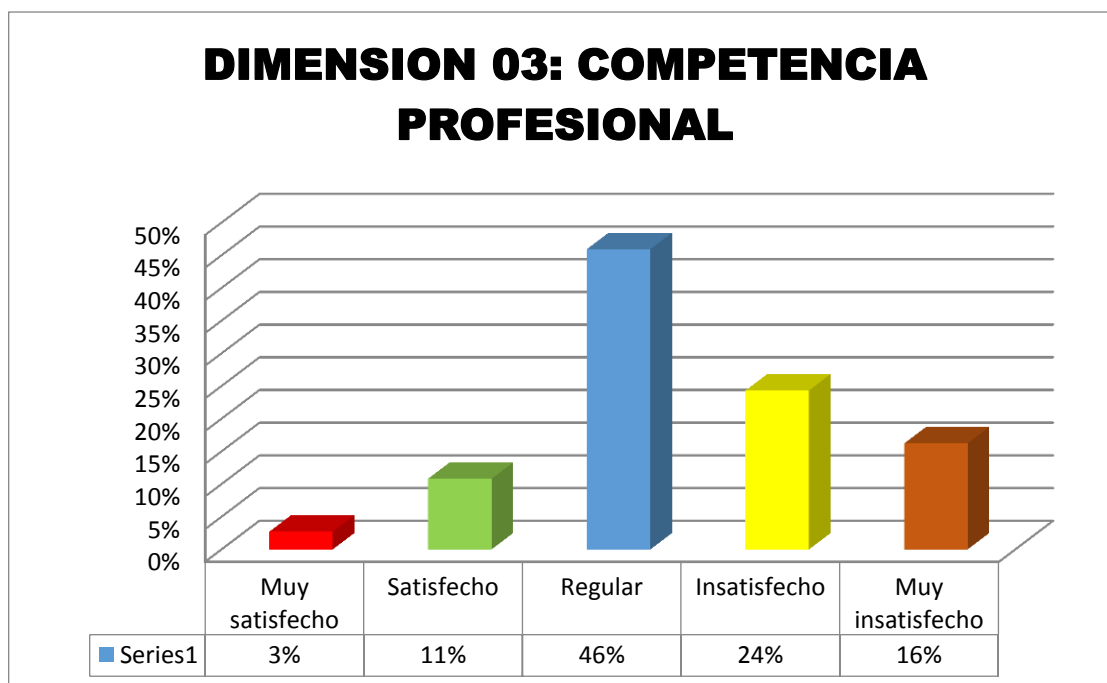


Figura 11: Resultados de la dimensión promoción profesional del centro de salud Parcona, 2018.

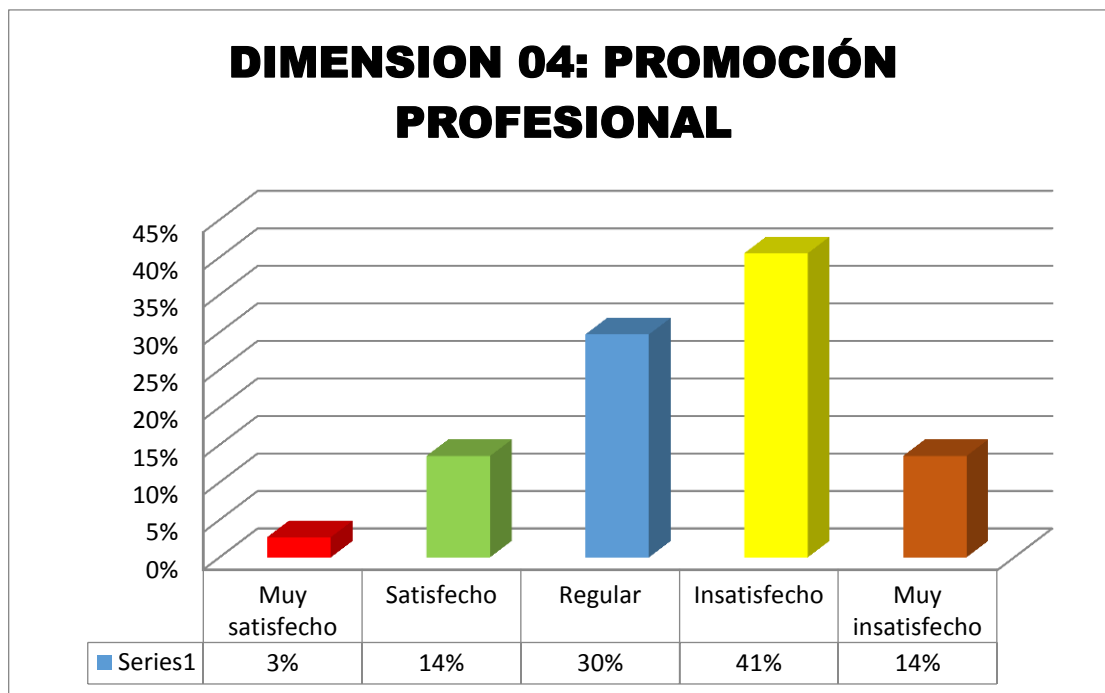


Figura 12: Resultados de la dimensión relación interpersonal con los compañeros del centro de salud Parcona, 2018.

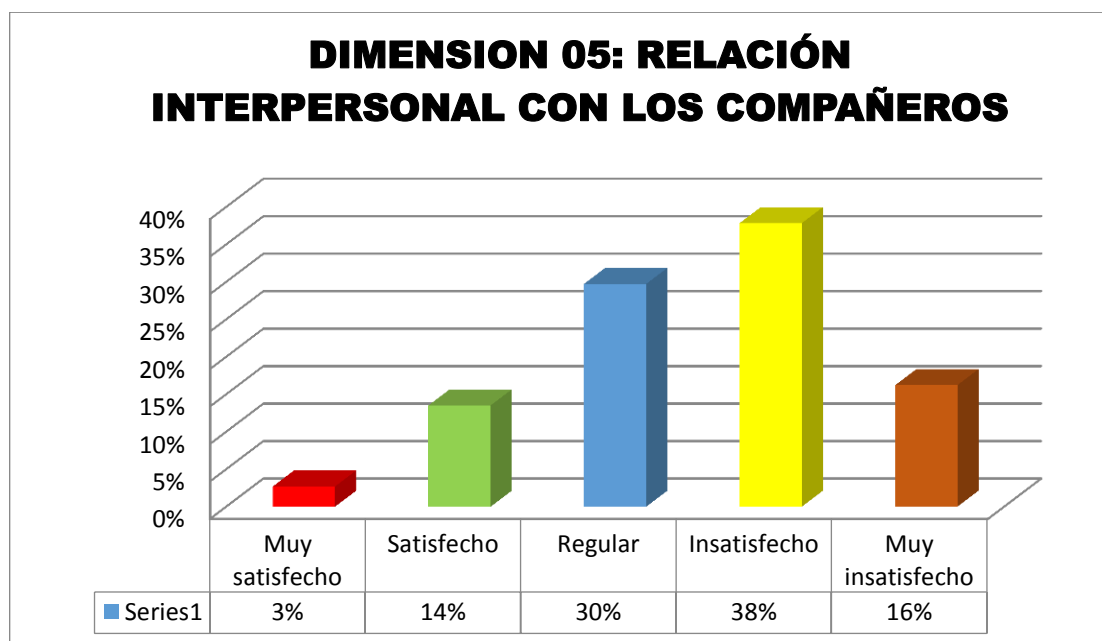
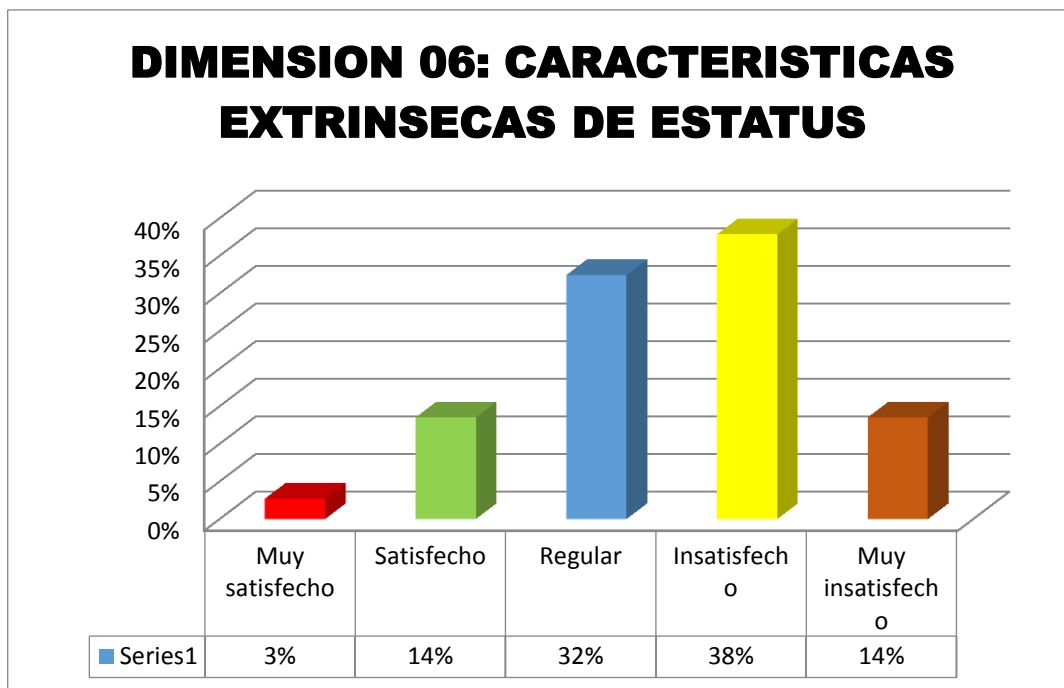


Figura 13: Resultados de la dimensión características extrínsecas de estatus de los trabajadores del centro de salud Parcona, 2018.



ANEXOS 5. Evidencia fotográfica.







